Archive of SID.ir

Management and Planning in Educational Systems

Journal of Management and Planning in Educational Systems
Fall & Winter 2022
Vol. 15 (2), 283-298
DOI: 10.52547/MPES.15.2.283
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344

Received: 1 January 2022
Revised: 18 March 2022
Accepted: 20 April 2022
Published online: 23 September 2022

Investigating the Relationship between Effective Organizational Maturity Components and Islamic Justice at Farhangian University of Mazandaran Province

Abbas Nikkhoo Amiri[1], Mohamadreza Bagherzade[*], Mojtaba Tabari[2] & Yousef Qalipour Kanani[3]

1. Department of Public Management, Islamic Azad University of Qaemshahr, Qaemshahr, Iran.

* Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Public Management, Faculty of Management, Islamic Azad University of Qaemshahr, Qaemshahr, Iran. Email: dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Public Management, Islamic Azad University of Qaemshahr, Qaemshahr, Iran.

3. Department of Industrial Engineering, Islamic Azad University of Qaemshahr, Qaemshahr, Iran.

Type of Article: Scientific- Research

Abstract

Objectives: This study aimed to investigate the relationship between the components of effective organizational maturity and Islamic justice at Farhangian University of Mazandaran province.

Materials and Methods: The research was a mixed method; it was exploratory in the qualitative part and a survey in the quantitative part. The statistical population of the study was experts, specialists, and members of the faculty of Farhangian University of Mazandaran province; 20 of whom were selected by convenience sampling method. To formulate a conceptual model of the research, the predictors and consequences of organizational growth have been identified. For this purpose, the relationship between Islamic justice and organizational maturity was studied and Islamic justice (procedural, distributive, transactional, exchange, and information justice) was studied as an effective variable on organizational maturity. Then, using the structural equation model, the conceptual model of the research was studied and analyzed. The conceptual model of the research was evaluated by analysis of variance and heuristic factor analysis by using SPSS software version 24 and LISREL.

Discussion and Conclusion: The results showed that distributive justice had the highest impact on organizational maturity; procedural justice in the second rank and reciprocal justice in the third rank and transactional justice in the fourth rank and finally information justice had the least impact. In other words, the most explicit example of justice for the respondents is distributive justice which leads to the maturity of the organization as much as possible; so managers and the payment system should pay more attention to the distribution of facilities, resources, and students. By strengthening individual and organizational interests and also observing organizational justice, we can improve the formation of respectful behavior and civic virtue in employees in terms of organizational citizenship behavior. Also, by creating organizational maturity based on justice and also paying attention to these two categories in drawing goals and organizational policy, the sense of participation and the spirit of altruism and the role of commitment and belonging of employees in higher education institutions can be promoted. Finally, by implementing the proposed model, the coordination and coherence between the functions, activities, and goals of the organization will increase.

Keywords: Effectiveness, Fculty Members, Organizational Maturity, Islamic Justice, Farhangian University.

Nikkhoo Amiri, A., Bagherzade, M., Tabari, M., & Qalipour Kanani, Y. (2022). Investigating the Relationship between Effective Organizational Maturity Components and Islamic Justice at Farhangian University of Mazandaran Province. *Journal of Management and Planning in Educational System*, 15(2), 283-298. doi: 10.29252/mpes.15.2.283

Copyright: © 2023 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
پاییز و زمستان ۱۴۰۱
دوره ۱۵، شماره ۲ (پیاپی ۲۹)
صفحات: ۲۸۳-۲۹۸

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۱۱ بازنگری مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷
پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱/۳۱ چاپ مقاله: ۱۴۰۱/۷/۱

DOI: 10.52547/MPES.15.2.283
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344

بررسی رابطه مؤلفه‌های بالندگی سازمانی اثربخش و عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران

عباس نیکخوامیری[۱]، محمدرضا باقرزاده*[iD]، مجتبی طبری[۲] و یوسف قلیپور کنعانی[۳]

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت ، دانشگاه آزاد اسلامی قائمشهر ، قائمشهر، ایران
dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

۳. گروه مهندسی صنایع، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی رابطه مؤلفه‌های بالندگی سازمانی اثربخش و عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران است.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش، آمیخته است که در بخش کیفی از نوع اکتشافی و در بخش کمی به صورت پیمایشی انجام شد. جامعهٔ آماری پژوهش خبرگان، متخصصان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان استان مازندران بودند که ۲۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس انتخاب شدند. برای تدوین مدل مفهومی پژوهش ابتدا عوامل پیش‌بینی‌کننده و پیامدهای بالندگی سازمانی مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. به همین منظور رابطه بین عدالت اسلامی و بالندگی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و هم‌چنین عدالت اسلامی (عدالت رویه‌ای، توزیعی، مراوده‌ای، معوض و اطلاعاتی) به‌عنوان متغیر اثرگذار بر روی بالندگی سازمانی مطالعه شد. سپس با استفاده از مدل معادلات ساختاری مدل مفهومی پژوهش مورد بررسی و تحلیل واقع شد مدل مفهومی پژوهش با آزمون تحلیل واریانس و تحلیل عامل اکتشافی و با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس نسخه ۲۴ و لیزرل ارزیابی گردید.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده نشان داد که عدالت توزیعی بالاترین تأثیر را در بالندگی سازمانی و عدالت رویه‌ای در رتبه دوم و عدالت معوض در رتبه سوم و عدالت مراوده ای در رتبه چهارم و نهایتاً عدالت اطلاعاتی کمترین تأثیر را داشته است؛ به عبارتی بیشترین مصداق عدالت از نظر پاسخ‌دهندگان عدالت توزیعی می‌باشد که موجبات بالندگی هرچه بیشتر سازمانی را فراهم می آورد و مدیران و نظام پرداخت باید نسبت به توزیع امکانات و منابع و دانشجو توجه بیشتری مبذول دارند. با استفاده از تقویت علاقمندی فردی و سازمانی و نیز رعایت عدالت سازمانی می‌توان بستر شکل‌گیری رفتار احترام‌آمیز و فضیلت مدنی را در کارکنان به لحاظ رفتار شهروندی سازمانی ارتقا داد. هم‌چنین با ایجاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت و نیز توجه به این دو مقوله در ترسیم اهداف و سیاست‌گذاری سازمانی می‌توان حس مشارکت‌پذیری و روحیه نوع دوستی و رفتار فرانقش تعهد و تعلق کارکنان را در مؤسسات آموزش عالی ارتقاء بخشید. نهایتاً با پیاده‌سازی مدل ارائه شده هماهنگی و انسجام میان عملکردها فعالیت‌ها و اهداف سازمان افزایش یابد.

واژگان کلیدی: اثربخشی، اعضای هیئت علمی، بالندگی سازمانی، عدالت اسلامی، دانشگاه فرهنگیان.

نیکخو امیری، عباس، باقرزاده، محمدرضا، طبری، مجتبی، و قلیپور کنعانی، یوسف. (۱۴۰۱). بررسی رابطه مؤلفه‌های بالندگی سازمانی اثربخش و عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۵(۲)، ۲۹۸-۲۸۳. doi: ۱۰.۲۹۲۵۲/mpes.۱۵.۲.۲۸۳

Copyright: © 2023 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مقدمه

در جهان امروز ایستایی معنی خود را از دست داده است، شرایط بسیار پیچیده و پویایی و تحول در همه زمینه‌ها غیرقابل مهار و پیش‌بینی است؛ لذا سازمان‌ها و به ناچار برای ادامه حیات خود باید خود را به‌روز کرده و حتی با پیش‌بینی‌های دقیق روند تحولات را برای آینده پیش‌بینی نموده و خود را با آن هماهنگ کرده و توانمندی‌های خود را پیوسته توسعه داده تا از قافله تغییرات عقب نمانند (نیکولسون و آودیا[1]، ۲۰۲۱: ص۲۷). در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی، بالندگی اعضای هیئت علمی و کارکنان صورت گرفته است. مؤسسات آموزش عالی به تشکیل واحدهای به‌عنوان مرکز بالندگی هیئت علمی اقدام کرده‌اند (محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲:ص۲).

سازمان باید توانایی تغییر و تطبیق مداوم را با شرایط رو به تزاید تحول داشته باشد. از همین روی جهت همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود، گسترش و توسعه سازمانی هستند. توسعه سازمانی روشی است که در اجرای آن عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد (اشنایدر[2] و همکاران، ۲۰۱۶: ص۱۸۴). پر واضح است ناتوانی و عدم توانمندی و عدم کارایی بر روند احیا و بالندگی سازمانی، اثرات تخریبی دارد و موجبات تضعیف روحیه و انگیزه و پیگیری‌های لازم و ضروری وظایف را فراهم می آورد (شوکلا[3]، ۲۰۲۱: ص۱). رمز بقا و پایداری بالندگی و توسعه سازمان و اعضای آن رعایت توانمندسازی و بهبود و بازسازی آن است (یوسکارسی و دمیرورس[4]، ۲۰۱۷: ص۲۸).

بالندگی سازمانی کوششی برنامه‌ریزی‌شده و فراگیر و هدایت شده از سوی مدیران ارشد سازمان جهت بالابردن کارایی و اثربخشی و افزودن کیفیت عملکرد با بهره‌گیری از دانش و علوم رفتاری به صورت دخالت هدفمند در فراگرد سازمانی است (استاچولیک و پاولیسیزین[5]، ۲۰۲: ص۴۹۹۱). بالندگی سازمانی، هماهنگی اهداف فردی و سازمانی را از طریق گروه‌های مشارکتی منسجم و کارآمد را افزایش داده و باعث کاهش رفتارهای مخرب شده و موجبات اعتلای سازمانی را فراهم می‌آورد (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۶: ص۶۱)؛ بالندگی سازمانی عملی آگاهانه و برنامه‌ریزی شده از تغییر به‌طور مشترک توسط مدیران، متخصصان تغییر و کارکنان برای حل مسئله است و بر رفتارهای انسانی تمرکز دارد (کاراکایا و ایلماز[6]، ۲۰۱۳: ص۴۳۳)

بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است. یعنی با پرورش نیروهایی که در سازمان به‌عنوان گرانبهاترین سرمایه محسوب می‌شوند؛ موجبات رشد و بالندگی و توسعه سازمان را فراهم آورد (نجارپور استادی و همکاران، ۱۳۹۱: ص۱۲۴) از آن‌جایی که تغییرات اجتناب‌ناپذیر است اصلی‌ترین عامل یعنی منابع انسانی نیز باید تحول یابد و با تغییرات همسو گردد، هم‌چنین سایر زمینه‌های مربوطه از جمله شرایط بهتر کاری، فضای مناسب، فناوری تولید زیرساخت‌های برنامه و بودجه و توان مالی و ابزارهای فیزیکی تولید نیز باید همسو و دستخوش تغییرات مناسب گردد (گراسمن[7]، ۲۰۱۸: ص۴۷) بالندگی سازمانی با فراهم آوردن گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار از طریق مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر باعث بهبود اهداف فردی و سازمانی و کاهش رفتارهای منفی می‌شود.

---

1. Nicholson & Audia
2. Schneider
3. Shukla
4. Uskarci & Demirors
5. Stachowiak & Pawłyszyn
6. Karakaya & Yilmaz
7. Grossman

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

هدف عمده تغییر و دگرگونی همواره بر نگرش، رفتار و کارکرد افراد در درون سازمان توجه دارد (جیا[1] و همکاران، ۲۰۱۱: ص۸۳۶). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جوامع بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است (بیک‌زاد و فرزانه، ۱۳۹۰، ص۴). عدم رعایت عدالت می‌تواند موجب جدایی و دوری اجزا از یکدیگر شود و در نهایت رشته‌های پیوند میان اجزا را از بین ببرد و طبق تئوری محرومیت نسبی، هنگامی که افراد به این باور می‌رسند که دریافتی آن‌ها با ستاده‌های دریافت شده توسط افراد دیگر که در موقعیت مشابه آن‌ها قرار دارند در تعادل نمی‌باشد، حس بی‌عدالتی در آن‌ها بر می‌خیزد. چنانچه افراد احساس نمایند که سهم منصفانه‌ای دریافت نکرده‌اند و در مقایسه با دیگران به طرز ناعادلانه متضرر شده‌اند، آن‌ها ممکن است سیستمی را که سبب چنین شرایطی برای ایشان بوده به چالش بکشند. به‌ویژه در شرایطی که نیازهای اصلی و اساسی یک فرد یا یک گروه تأمین نشده باشد، یا اختلاف فاحشی بین خواسته‌ها و داشته‌ها وجود داشته باشد، احتمالا وقوع این رخداد نیز افزایش می‌یابد. در جوامعی که منابع به صورت ناعادلانه توزیع شده‌اند، آن جوامع مستعد آشوب اجتماعی بوده‌اند (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲: ص ۱۵۵).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موفقیت شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند با آنان، به صورت عادلانه برخورد شده است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸: ص۵۸)؛ عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص مناسب پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره می‌کند و سازه‌ای چند بعدی است (چن و همکاران[2]، ۲۰۰۸: ص۲۹۱). به عبارتی، عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمانی است (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ص ۱۶۸). بنابراین رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ص ۵۸).

عدالت یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در علوم انسانی است و اهمیت و نقشِ تعیین‌کننده‌ی آن در اجتماع غیرقابل انکار می‌باشد (اترک، ۱۳۹۲). تعداد ۲۹ آیه از آیات قرآن مستقیماً دربارهٔ عدالت نازل شده است و حدود ۲۹۰ آیه‌ی دیگر هم در مورد ظلم که ضد عدالت می‌باشد، نازل شده است. از جمله وظایف اصلی مدیریت در سازمان‌ها، حفظ و توسعه‌ی رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است که در اسلام نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

در ادبیات این مفهوم سه نوع عدالت مورد بحث قرار گرفته است؛ عدالت رویه‌ای عبارت است از میزانی که مقررات و رویه‌های مشخص‌شده توسطه خط‌مشی‌ها در همه موارد کاربردشان، به‌صورت یکسان پیروی می‌شوند (اسکرمرهورن[3] و همکاران، ۲۰۱۱). عدالت رویه‌ای به بررسی آثار مثبت و منفی تصمیم‌های مدیران بر کارمندان آن‌ها از نظر میزان شفاف و منصفانه بودن اجرای این تصمیمات می‌پردازد (نایتز[4] و همکاران، ۲۰۱۷).

عدالت توزیعی، نشأت گرفته از نظریه برابری[5] آدامز، به انصاف ادراک‌شده از پیامدها می‌پردازد و به‌منزله

1. Jia
2. Chen
3. Schermerhorn
4. Knights
5. Equity Theory

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های سازمانی، در نظر گرفته می‌شود (پن[1] و همکاران، ۲۰۱۸). از این دیدگاه، عدالت باید با استفاده از رویه‌هایی منصفانه تعریف شود؛ یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه‌هایی منصفانه باشند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود (سن[2] و همکاران، ۲۰۲۱).

عدالت مراوده‌ای، به تعاملات بین کارفرما، سرپرست بخش و کارکنان یک سازمان با همدیگر اشاره دارد، اخلاق تعریف شده و مطلوب می‌بایست مبتنی بر احترام، اطلاعات و اخلاق باشد (جایوس[3]، ۲۰۲۱). عدالت مراوده‌ای از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا وقتی تصور می‌شود که سطح بالایی از این عدالت وجود دارد، واکنش‌های منفی کارکنان در برابر بی‌عدالتی‌های توزیعی و یا رویه‌ای کاهش می‌یابد. مدیران به‌طور کلی توانایی ارتقای عدالت مراوده‌ای را دارند. شاید قدرت محدودی برای تغییر سیستم پاداش یا رویه‌های سازمانی برای ارزیابی عملکرد داشته باشند، اما مطمئناً می‌توانند به کارمندان خود محترمانه توضیحات کاملی ارائه دهند.

عدالت معوض در دیدگاه فلسفه حقوق، به معنی ارائه میزان دقیق حقوق هرکس است و بدون دخالت اشخاص حاصل می‌گردد. از سوی دیگر کارکنان ممکن است نوع اطلاعاتی را در نظر بگیرند که مدیران در خلال فرآیند تصمیم‌گیری به‌کار می‌گیرند. عدالت اطلاعاتی منعکس‌کننده‌ی انصاف درک شدی ارتباطاتی است که مدیران با کارکنان دارند. عدالت اطلاعاتی هنگامی ایجاد می‌شود که مدیران به دو رویه و قاعده‌ی خاص پایبند باشند؛ قاعده توجیه که بیان می‌کند مدیران فرآیندها و پیامدها تصمیم‌گیری را به‌طور جامع و منطقی توضیح می‌دهند و قانون صداقت و حق‌گویی[4] مستلزم آن است که ارتباطات صادقانه و بی‌ریا باشند (حسن‌زاده ثمرین و نیکرو احمدگورابی، ۱۳۹۴).

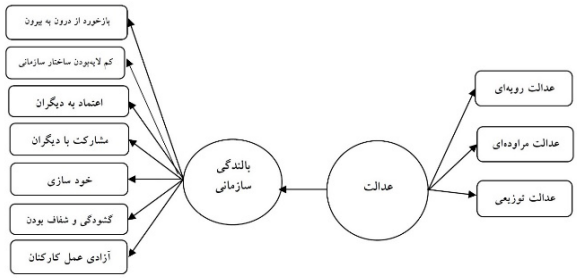
کوشش‌های بالندگی سازمانی سرشت کنشی دارد و با دوره‌های آموزشی یا کارگروه‌های آموزشی مدیریت که برای افزایش دانش، مهارت، درک و بینش شرکت‌کنندگان طراحی می‌شود متفاوت است. در این دوره‌ها هدف آموختن چیزی و به کار بستن آن در وضعیت واقعی کار است در حالی‌که در کوشش‌های بالندگی سازمانی، پیوند همزمان اجرای بی درنگ وجود دارد. در برنامه آموزشی عادی نمی‌توان در مورد به‌کار بستن آن در اجرا اطمینان داشت؛ در حالی که در برنامه‌های بالندگی سازمانی اعضای سازمان، مشارکت فعالی دارند و یادگیری و کار بستن آن در سراسر برنامه صورت می‌گیرد (باشویی و ورنییچ[5] ، ۲۰۱۸: ص ۱۰۸).

بالندگی اعضای هیئت علمی و رشد کمی و کیفی آنان در نظام آموزش عالی فقط روی اعضای تازه استخدام شده تأکید ندارد بلکه به اعضای هیئت علمی با سابقه نیز در جهت پیشرفت و ارتقای شغلی، مشاوره علمی، افزایش مهارت‌های جامعه‌پذیری و رشد دانشگاهی یاری می‌رساند که در بسیاری از زمینه‌ها موجب موفقیت کشور می‌شود، چرا که بیشتر دانش آموختگان دیروز نظام آموزش عالی در حال حاضر جزء استادان، مدیران، سیاست‌گذاران و کارشناسان امور مختلف امروز و آینده کشور به شمار می‌روند (محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ص ۵).

1. Pan
2. Sen
3. Jayus
4. Truthfulness Rule
5. Bushuyev & Verenych

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



شکل ۱. چارچوب مفهومی تحقیق

در سال‌های اخیر پژوهش‌های درباره بالندگی سازمانی انجام شده است از جمله پژوهان (۱۳۹۳) عزت نفس را از متغیرهای مهم و تعدیل کننده بالندگی سازمانی معرفی نمود. سید نقوی و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند که بالندگی سازمانی به مؤلفه‌های هدایت، مشارکت و یادگیری اشاره دارد. نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶) در پژوهشی که میان اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور انجام شد دریافتند که ارتباطات بین فردی، کارآمدی شخصی و رهبری موجب بالندگی سازمانی گشته و قادر به پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی هستند. کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷) در طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی برای اعضای هیئت 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 مورد تأیید قرار گرفتند. زیرک و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی سه عامل (فردی، سازمانی و اقتصادی) و یازده مؤلفه دیگر را در دسته‌های ویژگی‌های شخصی، فرهنگ سازمانی و مدیران و اوضاع معیشتی تأیید نموده و در نهایت ارائه مشوق‌های لازم مادی و معنوی و افزایش حقوق و مزایا و بهبود وضع معیشتی را برای تسهیل اجرای برنامه‌های بالندگی برشمردند. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) ابعاد بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور را در حد مطلوب ارزیابی نمودند و دریافتند در ارتباط بین بالندگی و ابعاد آن بعد حرفه‌ای، فردی و بعد سازمانی بیشترین تأثیر را دارند. محمدخانی و همکاران (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.

پژوهش فارم[1] (۲۰۱۶) مهارت و آموزش حرفه‌ای را از ابعاد مؤثر بالندگی سازمانی معرفی کرده است. رگو[2] و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که ارتقای فضیلت سازمانی باعث بهبود بهزیستی عاطفی کارکنان شده و تعهد نیروی کار را ارتقا می‌دهد. وینش[3](۲۰۱۴) در بررسی نقش آموزش و توسعه در بالندگی، یادگیری سازمانی خلاق دریافتند کارکنان از طریق افزودن ارزش، می‌توانند به‌طور مؤثر کار خود را انجام دهند، امتیاز رقابتی کسب کنند و به دنبال رشد خود باشند. وو و چو[4] (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. گروسمن[5](۲۰۱۸) پژوهشی در زمینه ارزیابی بالندگی تحلیلی یک سازمان انجام دادند وی سازمان را به پنج سطح بلوغ تقسیم کرد که در نهایت بالندگی سازمان را در گرو بلوغ قابلیت (که پایه‌ای برای اندازه‌گیری بلوغ فرآیندهای توسعه

1. Pharm
2. Rego
3. Vinesh
4. Wu & Chu
5. Grossman

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

نرم‌افزار است) دانست. سمیر الرومادی[1] (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی و تأثیر آن و تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان انجام دادند و دریافتند عدالت تعاملی بیشترین نقش را در تعهد عاطفی، هنجاری و تداوم و پس از آن عدالت رویه‌ای و در نهایت عدالت توزیعی، ایفا می‌کند. پوغوسیان[2] و همکاران (۲۰۲۰) در 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.

براساس پژوهش‌های یادشده، اهمیت بالندگی سازمانی به قدری است که اگر کارکنان از سطح رشد و تعالی قابل قبول برخوردار نباشند نمی‌توان انتظار بهره‌وری مطلوب از سایر منابع را داشت. از آنجایی که پژوهش‌های زیادی در مورد طراحی الگوی بالندگی سازمانی با تأکید بر عدالت اسلامی صورت نگرفته است و با توجه به درجه اهمیت آن که یکی از شاخصه‌های رقابتی محسوب می‌گردد و تراز موفقیت در عملکرد قابل قبول را افزایش می‌دهد؛ بنابراین با طراحی‌های الگوی بالندگی می‌توان جهت بهبود عملکرد و موفقیت سازمان گام‌های مؤثری برداشت. از همین رو پژوهش حاضر با هدف طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی انجام شد. با توجه به اینکه اهداف و خط‌مشی‌های آموزشی بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان تدوین و ارائه شده است؛ لذا لزوم دستیابی به این اهداف و اندازه‌گیری میزان موفقیت برنامه‌های آموزشی در جهت تحقق یافتن آن بسیار ضروری است. از طرف دیگر یافتن عوامل مؤثر بر بالندگی سازمانی بسیار ضروری است. در راستای اصلاح و بهبود و بازنگری عناصر در دانشگاه فرهنگیان، جهت ارائه مدل‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت اسلامی مناسب، پاسخ به سؤالات زیر ضرورت پیدا می‌کند؛ عناصر و مؤلفه‌های اصلی در مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت اسلامی کدامند؟ و رابطه بالندگی سازمانی با عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی[3] و به لحاظ روش، آمیخته بود که در بخش کیفی از نوع اکتشافی و در بخش کمی به صورت پیمایشی انجام شد. در بخش کیفی، جامعه آماری تحقیق شامل استادان برجسته و با سابقه پردیس دانشگاه فرهنگیان استان مازندران بود. جهت رسیدن به اشباع نظری از روش دلفی استفاده گردید. جهت مصاحبه نیمه‌ساختار یافته در بخش کیفی از میان اعضای جامعه ۲۰ نفر (۱۲ نفر از اساتید خبره و ۸ نفر مدیران باسابقه) با روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس انتخاب شدند. در بررسی مقدماتی ۱۵ پرسش از مصاحبه‌شوندگان به انضمام سؤال‌های فرعی مرتبط با سؤال‌های اصلی پژوهش مطرح گردید. در فرآیند تکمیل اطلاعات، پاسخ‌های دریافتی مورد بازبینی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گرفت، تا موارد ناقص و یا نیازمند به اطلاعات تکمیلی در مصاحبه‌های بعدی و تا رسیدن به مرز اشباع مورد سؤال قرار بگیرد. در حین مصاحبه و کدگذاری اطلاعات رسیده شاخص‌های مناسب برای تعیین مؤلفه‌های بالندگی سازمانی مشخص و نهایی گردید. زمان تقریبی هر مصاحبه ۶۰-۴۰ دقیقه بود. بعد از استخراج ابعاد اولیه در مدل پیشنهادی و متناسب با ادبیات پژوهش، پرسشنامه نیمه‌ساختار یافته‌ای برای اعمال نظر خبرگان در تکنیک دلفی طراحی گردید. براساس مدل پیشنهادی اولیه پرسشنامه‌ای نیمه‌ساختاریافته در اختیار خبرگان (صاحبان کرسی و مدیران ارشد با تجربه) در پردیس دانشگاه فرهنگیان قرار گرفته و از آن‌ها خواسته شد، در مورد اهمیت ابعاد انتخاب شده، اظهار نظر نمایند و ابعادی که به نظر آن‌ها تعیین‌کننده مدل نهایی تحقیق است را مشخص نمایند و دیدگاه و نقطه نظرات‌شان را در انتهای پرسشنامه بیان نمایند. پس از اتمام مصاحبه تمام پرسشنامه‌های نیمه‌ساختار یافته به‌طور دقیق بررسی شده و برآیند نظرات

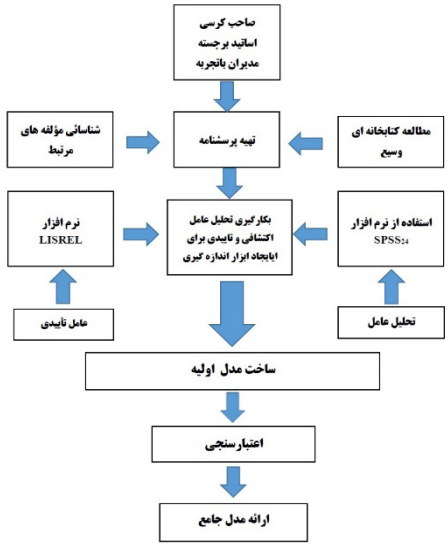
1. Samir Alromeedy
2. Poghosyan
3. Applied Res

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

خبرگان با به کارگیری تکنیک دلفی بر روی مدل اولیه تحقیق اعمال گردید تا مدل ثانویه یا همان مدل اصلاحی تحقیق به دست آید. سپس براساس مدل جدید، پرسشنامه نهایی طراحی گردید و در اختیار گروهی از متخصصان قرار داده شد تا روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به دست آید.

در بخش کمی، جامعه آماری اعضای هیأت علمی، استادان مدعو و حق‌التدریس و کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی در پردیس دانشگاه فرهنگیان استان مازندران را شامل می‌شد که تعداد آنان ۲۵۳ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۵۳ نفر از ۶ پردیس و مرکز آموزشی عالی دانشگاه فرهنگیان مازندران تعیین شدند. به‌منظور تعیین پایایی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری (نمونه های بخش کمّی) قرار گرفت تا با روش آلفای کرونباخ، میزان پایایی پرسشنامه مشخص گردد (α=۰/۸۵۲). سپس پرسشنامه در اختیار کل آزمودنی‌های تحقیق قرار گرفت تا با شناسایی میزان تأثیر هر یک از ابعاد و ارتباط آن‌ها با یکدیگر، مدل نهایی تحقیق به دست آید.



شکل ۲. مدل اجرای فرآیند پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از تحلیل عامل اکتشافی، آزمون بارتلت و تأییدیه نوع اول از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس. اس[1] ۲۴ و لیزرل استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با استفاده از روش دلفی ۵ مؤلفه اصلی؛ عدالت توزیعی (زیر مؤلفه‌های آن گشودگی و شفاف بودن نظام ۰/۶ و پروراندن و اختیار کردن ۰/۵۹) و عدالت رویه‌ای (زیرمؤلفه آن بازخورد از درون به بیرون ۰/۶۵ و کم‌لایه بودن ساختار سازمانی ۰/۵۶)؛ عدالت اطلاعاتی (MIS)[2] برابر با ۰/۵۷ و مؤلفه عدالت معوض (زیر مؤلفه آن تئوری انگیزش ۰/۸۷) و عدالت مراوده‌ای (با زیرمؤلفه‌های اعتماد به دیگران ۰/۴۳ و مشارکت با دیگران ۰/۶۶ و خودسازی ۰/۶۱) شناسایی شد که تحلیل عاملی همه آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

1. SPSS
2. Management International system

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

جدول ۱. آزمون KMO[1] و بارتلت

ضریب کفایت نمونه‌گیری KMO	شاخص مربع خی دو	آزمون بارتلت	سطح معناداری
۰/۸۹۲	۶۳۶۷۸۹/۵۸	۴۵۸۰	۰/۰۰۱

نتیجه جدول (۱) در ارتباط با تحلیل عامل اکتشافی به‌منظور تأیید روایی شاخص‌های پرسشنامه است که حاکی از آن است که روایی سازه‌های پرسشنامه تحقیق مورد تأیید می‌باشد. پس از تحلیل عاملی پنج عامل اصلی که هر کدام با چند زیر شاخص مورد تأیید قرار گرفته و این شاخص‌ها براساس چرخش واریماکس در دو بعد دسته‌بندی شده است از ترسیم ماتریس نهایی حاصل از چرخش واریماکس چشم‌پوشی شده است اما ابعاد دوگانه مؤلفه‌های قرار گرفته که نتایج ماتریس تحلیل عاملی در هر بعد در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

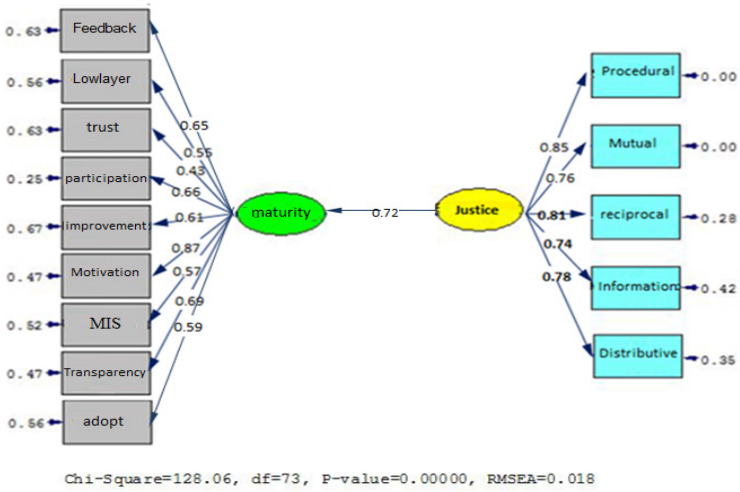
متغیر مستقل (عدالت)	متغیر وابسته (بالندگی سازمانی)	شماره گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
عدالت رویه‌ای	بازخورد از درون به بیرون	۸-۱	۷/۸.۹	۰/۶۹۰	۰/۴۱۱
	کم لایه بودن ساختار سازمانی	۲۶-۹	۸/۲۱	۰/۶۵۹	۰/۴۲۹
	اعتماد به دیگران	۳۰-۲۷	۷/۲۰	۰/۶۴۰	۰/۴۰۲
عدالت مراوده‌ای	مشارکت با دیگران	۳۴-۳۱	۷/۴۰	۰/۶۱۸	۰/۴۰۱
	خودسازی	۳۸-۳۵	۷/۸۵	۰/۶۱۹	۰/۴۱۳
عدالت معوض	تئوری انگیزش	۴۳-۳۹	۷/۹۶	۰/۶۲۰	۰/۴۲۰
عدالت اطلاعاتی	سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS	۴۹-۴۴	۸/۰۲	۰/۷۰۰	۰/۴۰۰
عدالت توزیعی	گشودگی و شفافیت نظام	۶۰-۵۰	۸/۵۹	۰/۷۲۱	۰/۵۰۹
	پروردن و اختیار کردن	۷۹-۶۸	۷/۹۷	۰/۷۰۲	۰/۵۰۲

عامل اول که بیشترین مقدار واریانس (۰/۵۰۹) را به خود اختصاص داده است مربوط به عدالت توزیعی است و 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 تأمل است. و عدالت رویه‌ای (با واریانس۰/۴۲۹) مشمول دو خرده عامل بازخورد از درون به بیرون (۰/۴۱۱) و کم لایه بودن ساختار سازمانی (۰/۴۲۹) می‌باشد و عدالت معوض که (با واریانس ۰/۴۲۰) رتبه سوم را به خود اختصاص داده است خرده عامل انگیزش را تبیین می‌کند و سپس عدالت مراوده و در نهایت عدالت اطلاعاتی با واریانس (۰/۴) رتبه آخر را نشان می‌دهد. همان طور که از مطالب فوق استنباط می‌شود مدل از نظر شاخص‌های برازش در وضعیت مناسبی می‌باشد.

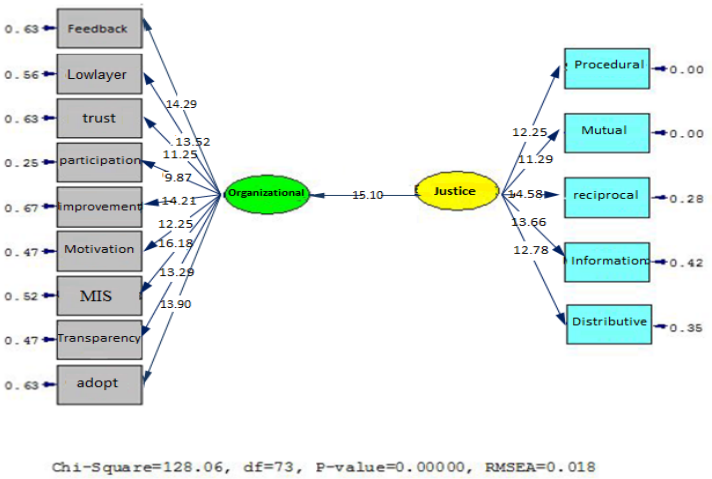
1. Kaiser-Meyer-Olkin test

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین بارهای عاملی



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب t

جدول ۳. ضرایب مسیر مورد مطالعه و معنی‌داری پارامترهای برآورد شده

	مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	معناداری	وضعیت
عدالت رویه ای	← بازخورد از درون به بیرون	۰,۶۵	۱۴,۲۵	۰,۰۰۱۰**	پذیرفته شد
	← کم لایه بودن ساختار سازمانی	۰,۵۶	۱۳,۵۲	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد
	← اعتماد به دیگران	۰,۴۳	۱۱,۲۵	۰,۰۰۲**	پذیرفته شد
عدالت مراوده ای	← مشارکت با دیگران	۰,۶۶	۹,۸۷	۰,۰۰۳**	پذیرفته شد
	← خودسازی	۰,۶۱	۱۴,۲۱	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

عدالت معوض	← تئوری انگیزش	۰,۸۷	۱۲,۲۵	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد
عدالت اطلاعاتی	← سرویس‌های مدیریت اطلاعات	۰,۵۷	۱۶,۱۸	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد
عدالت توزیعی	← گشودگی و شفاف بودن نظام	۰,۶۹	۱۳,۲۹	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد
	← پروردن و اختیار کردن	۰,۵۹	۱۳,۹۰	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد
عدالت	← بالندگی سازمانی	۰,۷۲	۱۵,۱۰	۰,۰۰۱**	پذیرفته شد

شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل تأئید عاملی براساس مدل اصلی

شاخص ها	مقدار تعریف شده	مقدار قابل قبول	وضعیت
نیکویی برازش(GFI)	۰/۹۳	GFI > ۰/۹۰	قبول
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۹۴	AGFI > ۰/۹۰	قبول
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	۰/۹۵	۰/>CFI > ۹۱	قبول
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (CMIN/dF)	۱/۲۰	مقدار کمتر از ۳	قبول
ریشه میانگین خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۰۸	RMSEA < ۰/۱	قبول

براساس نتایج مدل برازش یافته در نمونه مورد مطالعه معادله ساختاری[1] استخراج شده به شرح زیر خواهد بود.

عدالت= ۶۹ × بالندگی سازمانی، R^2=۰/۷۱

بر این اساس مشخص می‌شود که ۷۱ درصد بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران به ابعاد و مؤلفه‌های عدالت، یعنی پنج بعد؛ ۱. عدالت رویه‌ای ۲. عدالت مراوده‌ای، ۳. عدالت معوض، ۴. عدالت اطلاعاتی و ۵. عدالت توزیعی وابسته است. که این ابعاد می‌توانند بالندگی سازمانی با 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 و ۹. پروردن و اختیارکردن را تبیین و پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه مؤلفه‌های بالندگی سازمانی اثربخش و عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران بود. با توجه به اهمیت نقش منابع انسانی در تحقق اهداف راهبردی سازمان‌ها، به‌ویژه مراکز دانشگاهی تربیت معلم که کارکرد آن‌ها در آموزش معلمین آینده کسور از حساسیت بالایی برخوردار است، توجه به عوامل مؤثر بر متغیرهای اثربخش بالندگی سازمانی ضروری است. از این رو، در این مطالعه تلاش شد با طراحی الگوی بالندگی سازمانی اثربخش با تأکید بر عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان، این مهم حاصل گردد. موضوع بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان و رشد کمی و کیفی آنان در نظام آموزش عالی حایز اهمیت است. این مهم نه تنها اعضای تازه استخدام شده بلکه اعضای هیئت علمی با سابقه را نیز در بر می‌گیرد و در پیشرفت و ارتقای شغلی، مشاوره علمی، افزایش مهارت‌های جامعه‌پذیری و رشد دانشگاهی یاری می‌رساند و پرداختن به مسائل آنان و شناسایی و رفع نیازهایشان می‌تواند موجب موفقیت کشور را در بسیاری از زمینه‌ها شود، چرا که بیشتر دانش‌آموختگان

1. Structural Equation

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دیروز نظام آموزش عالی در حال حاضر جزو استادان، مدیران، سیاست‌گذاران و کارشناسان امور مختلف امروز و آینده کشور به‌شمار می‌روند. برای اینکه دانشگاه فرهنگیان در راستای تحقق اهداف خود به یک نقشه راه و برنامه استراتژیک درازمدت عمل نماید و به‌منظور جامعه عمل پوشاندن آن تدوین یک برنامه عملیاتی ضرورت دارد. داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کند. پژوهش حاضر در این راستا صورت گرفته است.

نتایج الگوی پژوهش حاضر نشان‌دهنده آن است که بالندگی سازمانی اثربخش با تأکید بر عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان از برازش مطلوبی برخوردار است. براساس الگوی یاد شده، عدالت دارای ۵ بعد اصلی (عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت معوض، عدالت اطلاعاتی و عدالت توزیعی) می‌باشد. هم‌چنین بالندگی سازمانی دارای ۹ بعد (بازخورد از درون به بیرون، کم لایه بودن ساختار سازمانی، اعتماد به دیگران، مشارکت با دیگران، خودسازی، تئوری انگیزش، سیستم‌های مدیریت اطلاعات، گشودگی و شفافیت نظام و نهایتاً پروردن و اختیار کردن) است. هرچند برخی از این مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها در تحقیقات پیشین نیز مورد شناسایی قرار گرفته بود، اصولاً در این پژوهش تلاش شد که از پیشینه پژوهش حداکثر استفاده به عمل آید، ولی ترکیب آن‌ها در یک الگوی جامع کاری منحصربه فرد است.

نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های ابعاد بالندگی سازمانی و عدالت اسلامی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران اثر مثبت و معناداری وجود دارد. در بررسی پیشینه مشخص شد که پژوهش دیگری با رویکرد مشابه این پژوهش تاکنون انجام نشده است اما یافته‌های حاصل با نتایج پژوهشی نوبن[1] و همکاران (۲۰۲۱)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)، کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهان (۱۳۹۳)، دعایی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) بیان نمودند که موفقیت برنامه‌های بالندگی در گرو توجه به همه ابعاد بالندگی هیأت علمی است و نه فقط بعد حرفه‌ای در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷) بیان نمودند برنامه عملیاتی برای بهبود بالندگی سازمانی، تعیین اولویت‌های برنامه برای بهبود سلامت مدیران سازمان، ارزیابی مستمر میزان بالندگی سازمانی، تشکیل مرکز تخصصی ارتقای بالندگی سازمانی و خودارزیابی مدیران از میزان بالندگی سازمانی است. دعایی و همکاران (۱۳۹۲) نیز دریافتند که بالندگی و ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند تأثیرگذاری زیادی بر شاخص‌های رفتاری از جمله، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. نوبن و همکاران (۲۰۲۱) هم در پژوهش خود نشان دادند که برنامه بالندگی اساتید و اعضای هیئت علمی در رشد باورهای خودکارآمدی و ایجاد نگرش مثبت اساتید نقش مهمی ایفا می‌کنند.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان اذعان داشت که با توجه به نقش مهم دانشگاه فرهنگیان در امر تولید دانش و توسعه همه جانبه معلمین و در نتیجه جامعه آموزشی، نیاز است که اجزای اصلی موجود در این دانشگاه که در ابقای رسالت‌های آموزش و پرورش تأثیر می‌گذارد، شناسایی شوند و عملکرد هر یک از این اجزاء مورد بررسی قرار گیرد. از جمله مهم‌ترین اجزای نظام آموزش و پرورش که نقش حیاتی در ارتقای کیفیت این نظام به عهده دارد، اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌باشند. اغلب برنامه‌های بالندگی هیئت علمی بدون توجه به نیازهای واقعی آن‌ها طراحی می‌شود و به همین دلیل در زمان اجرای این برنامه مورد استقبال اعضای هیئت علمی قرار نمی‌گیرد. اعضای هیئت علمی نیازهای بالندگی متفاوتی دارند؛ لذا در مسیر شغلی خود باید انواع برنامه‌های بالندگی مورد نیاز و مقتضی را دریافت کنند. از طرف دیگر، برخی از جنبه‌های بالندگی هیئت علمی در سطوح مختلف گروه، دانشکده و دانشگاه قابلیت اجرا دارند؛ لذا در برنامه‌ی جامع باید نیازها و اولویت‌های سطوح مختلف در نظر گرفته و برنامه مناسب برای هر سطح طراحی و اجرا شود. هیچ برنامه بالندگی هیئت علمی هر قدر هم که خوب طراحی شده باشد، بدون حمایت رسمی سازمان موفق نخواهد بود (عدالت مراوده‌ای). حمایت سازمان دارای اهمیت عملی

1. Noben

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و نمادین است؛ عملی از این نظر که باید منابع انسانی مناسب، تسهیلات و منابع کافی و مکان مناسب برای فعالیت‌های مرتبط با برنامه‌های بالندگی وجود داشته باشد و نمادین از این جهت که این حمایت‌ها علاوه بر گفتار، باید در منابع و تخصیص به موقع آن نمود پیدا کند (تصحیح رویه‌های اداری یا عدالت رویه‌ای؛ در کنار توزیع درست منابع با همان عدالت توزیعی) که با پژوهش سمیر الرومادی (۲۰۱۹) همسو است. در واقع، وجود عدالت توزیعی موجب بروز رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی می‌شود؛ یعنی ادراک و قضاوت افراد از منصفانه بودن توزیع نتایج مانند سطوح پرداخت یا فرصت‌های ارتقاء موجب می‌شود افراد بدون اینکه پاداشی از سازمان دریافت کنند فراتر از شرح شغل خود فعالیت نمایند و در قبال آن نیز سازمان به آن‌ها پاداشی پرداخت نمی‌کند. هم‌چنین، عدالت رویه‌ای نیز می‌تواند در بهبود رفتار سازمانی آن‌ها نقش‌آفرینی کند؛ به نظر اعضای هیئت علمی، اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است؛ یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. افراد با توجه به ادراک منصفانه از عدالت رویه‌ای بیش از حد مقرر در سازمان می‌مانند و در راستای بهره‌وری بیشتر سازمان گام بر می‌دارند. عدالت مراوده‌ای نیز رفتار سازمانی این قشر را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ یعنی چنان‌چه اعضای هیئت علمی، رفتار مدیران را با خود و با دیگر کارکنان سازمان عادلانه و منصفانه ارزیابی کنند آن‌ها جوانمردی بیشتری از خود نشان داده و بیش از زمان مقرر در محل کار خود می‌مانند و در جهت رسیدن به اهداف سازمانی تلاش فراوانی می‌کنند. بنابراین شناسایی برنامه‌های بالندگی اثربخش از دیدگاه اعضای هیئت علمی بسیار مهم و قابل توجه است؛ چرا که برنامه‌های بالندگی سازمانی می‌تواند مانعی قوی جهت جلوگیری از رکود علمی باشد و انگیزش لازم را جهت فراگیری اعضای هیئت علمی فراهم نموده و به تغییرات بسیار مثبت در محیط دانشگاهی منجر شود. در حقیقت بالندگی حرفه‌ای همیشه بسیار اثربخش است و در نهایت به خلق محیطی از فرصت‌ها در جهت شکوفایی بهتر علم و دانش کمک می‌نماید.

نتایج حاصل از پژوهش با توجه به محدودیت‌هایی مانند: همکاری ضعیف برخی از پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسشنامه به علل مختلف از جمله فقدان انگیزه، بی‌حوصلگی، کمبود وقت، بی‌تفاوت بودن، عدم آگاهی و بی‌اطلاعی افراد مسئول از فعالیت پژوهشی، وجود بوروکراسی اداری، عدم بازگشت بخشی از پرسشنامه‌ها، پراکندگی محل کار آزمودنی‌ها به لحاظ بعد مسافت، درک متفاوت آزمودنی‌ها در پاسخگوی به سوالات و نهایتاً مواجه شدن با شیوع ویروس کووید-۱۹ در حین اجرای پژوهش انجام شد. هم‌چنین پژوهش حاضر فقط در مورد اعضای هیئت علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان مازندران انجام شده است؛ از این رو در تعمیم نتایج آن به سایر پردیس‌های این دانشگاه در کشور باید احتیاط نمود.

با توجه به مباحث فوق و نیز یافته‌های این پژوهش مبنی بر تأثیر عدالت بر بالندگی سازمانی، توصیه می‌شود مدیران و مسئولین تمهیدات بیشتری را در یاری رساندن به اعضای هیئت علمی و بالندگی بیش از پیش آن‌ها مبتنی بر عدالت بیندیشند. پیشنهاد می‌شود در دانشگاه فرهنگیان از مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت اسلامی استفاده گردد تا در مدیریت ارتباط با دانشجو، استاد، کارکنان به کارگیری شود. بر این اساس برای ورود به جامعه جهانی و ایفای نقش اثرگذار دانشگاه‌ها مدیران دانشگاه فرهنگیان از مدل نمادین بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت اسلامی استفاده کنند و مدل‌های مدیریت توضیح و تشریح ساده شده پیچیدگی‌ها و حوادث دنیای واقعی هستند که ابعاد تاریک و مبهم این فرآیند را شفافیت می‌بخشد. مدل‌های مدیریت با ارائه چارچوب‌های تحلیلی درک بهتر عوامل محیطی را فراهم نموده، زمینه‌ساز و تسهیل‌گر شرایط بررسی بیشتر و تحلیل واقع بینانه‌تر مدیریت (خط‌مشی‌گذاری) می‌گردد. بر این اساس با استفاده از مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان، برای کارکنان می‌توان روحیه احترام و تکریم و جوانمردی را در آن‌ها تقویت نمود.

هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود به مدیران، معاونین در مورد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت آگاهی کامل

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

داده شود و بیشتر آن‌ها مورد توجه قرار گیرند. هم‌چنین 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 بکارگیری روحیه کار گروهی و عدالت، روحیه نوع‌دوستی کارکنان و نیز ویژگی وظیفه‌شناسی کارکنان را در راستای رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان افزایش داد. با استفاده از تقویت علاقه‌مندی فردی و سازمانی و نیز رعایت عدالت سازمانی می‌توان بستر شکل‌گیری رفتار احترام‌آمیز و فضیلت مدنی را در کارکنان به لحاظ رفتار شهروندی سازمانی ارتقاء داد و نهایتاً با استفاده از گسترش مسئولیت اجتماعی کارکنان و تقویت عدالت رویه‌ای می‌توان رفتار شهروندی را در آن‌ها بهبود بخشید.

با توجه به نتایج مهم تحقیق به روسای دانشگاه فرهنگیان در اتخاذ سیاست‌های کلان پیشنهاد می‌شود تا با راهکارهایی نظیر تشویق و الزام و تعهد عملی اعضای هیئت علمی در زمینه‌ی آموزش و پژوهش، از فعالیت‌های آن‌ها در توسعه‌ی منابع انسانی مبتنی بر عدالت ارائه پشتیبانی نمایند تا اثربخشی بالندگی سازمانی را در سازمان افزایش دهند. با برگزاری سمینارها و وبینارهای آموزش و تبادل تجربه با سایر پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، برگزاری دوره‌های آموزشی بلندمدت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی به نوعی بر تقویت مهارت‌های اجرایی و شغلی اعضای هیئت علمی و در نهایت بالندگی آن‌ها یاری رسانند. با تشویق روحیه‌ی مشارکت‌جویی، روحیه‌ی انتقادپذیری و استقبال از پرسشگری، شاگردپروری و تربیت دانشجو-معلمان فرهیخته، احترام به سازمان و محترم شمردن قوانین و مقررات آن هر کدام به نوعی می‌توانند بالندگی اخلاقی، فردی و سازمانی را بیش از پیش بهبود بخشند.

منابع

Atrak, H. (2013). The Notions of Justice in Islamic Ethics. *Naqd Va Nazar*, 18(69), 102-126.

Beikzad, J. & Farzaneh, A. (1390). Organizational justice A new approach to achieving social capital. Journal of Labor and Society, 137, 3-11.

Bushuyev, S., & Verenych, O. (2018). Organizational maturity and project: Program and portfolio success. In Developing Organizational Maturity for Effective Project Management (pp. 104-127*). IGI Global.*

Chen, Y.J., Lin, Ch.Ch., Tung, Y.Ch. & Ko, Y.T. (2008). Associations of organizational Justice and ingratiation with organizational citizenship Behavior: *The Beneficiary perspective. Social Behavior Personality*, 36(3), 289-302.

Dehghanian, H., Saboor, E. & Hojjati, A.R. (2013). Investigating the relationship between the components of organizational justice and organizational commitment in an insurance company. Journal of Insurance, 28(2), 153-180.

Ghiasvand, R., taghvaei, R., Salimi, F. (2017). Relationship Empowering Employees with Organizational Development Credit Institution Kosar Province. Public Policy In Administration, 8(25), 59-70.

Grossman, R. L. (2018) A framework for evaluating the analytic maturity of an organization. *International Journal of Information Management*, (38), 1, 45-51.

Haghighi, M.A. & Mirzadeh, L. (2010). The place of justice in Islam and its role in promoting organizational citizenship behaviors. Suspicious, 108, 58.

Hassanzadeh Samarin, T., Nikroo Ahmad Goorabi, H. (2016). Examining the Relationship between Organizational Virtuousness and Organizational Justice (Case study: Rasht Municipality). Organizational Culture Management, 13(4), 1223-1243.

Jayus, J. A. (2021). The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice and Interactional Justice on Teacher Engangement and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 131-139.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Jia, G., Chen, Y., Xue, X., Chen, J., Cao, J. & Tang, K. (2011). Program management organization maturity integrated model for mega construction programs in China. *International Journal of Project Management*, 29(7), 834-845.

Karakaya, A. & Yilmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: research at Karabuk University. *International Strategic Management Social and Behavioral Sciences, Malaysia,* 84, 431-436.

Kazemi Kia, H., Ahmadi, A. & Ahqr, G. (2018). Designing a model and accrediting organizational growth for faculty members in Tehran universities. Journal of Research and Planning in Higher Education, 70 (3), 241-225.

Knights, D., Willmott, H., & Brewis, J. (2017). Introducing organizational behaviour and management. 3rd Edition, London: Thomson.

Mohammadkhani, K., Shiriyaychi, H., Nasirighorghani, B. (2019). Designing a comprehensive model of human resource development based on organizational excellence and maturity (Case study: Meteorological Organization of Iran). Public Administration Perspaective, 11(3), -. doi: 10.29252/jpap.2020.96834

Mohebzadegan Y, Pardakhtchi M.H, Ghahramani M, Farasatkhah M. (2013). Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. IRPHE; 19(4): 1-25

Najarpor, S., Taghizadeh, H. (2012). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Development among Staffs of Islamic Azad University of Shabestar. Journal of New Approaches in Educational Administration, 3(11), 121-136.

Nicholson, N., & Audia, P. G. (2021). The Blackwell encyclopedia of management. Organizational behavior. Blackwell Publishing Ltd.

Nikoofar, M., Mazaheri, M. (2017). The role of Dimensions of 0rganization Development in the Organization Commitment of Faculty Members of Physical Education of Universities of the Country. Management Researches, 10(36), 211-232.

Pajohan, A. (2014). The relationship between organizational growth and self-esteem and its dimensions in the staff of Payame Noor University of Kurdistan Province. Quarterly Journal of Management of Government Organizations, 2(8), 71-88.

Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. Frontiers in psychology, 8, 2315.

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.

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.

Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research,* 64(5), 524-532.

Samir Alromeedy, B. (2019). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Egyptian Travel Agencies – From Employees Perspectives. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research MJTHR,* 2(1), 38-56.

Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). Organizational behavior. john wiley & sons.

Schneider, A., Wickert, C. & Marti, E. (2017). Reducing complexity by creating complexity:

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

a systems theory perspective on how organizations respond to their environments. *Journal of Management Studies,* 54(2), 182-208.

Sen, C., Mert, I. S., & Abubakar, A. M. (2021). The nexus among perceived organizational support, organizational justice and cynicism. *International Journal of Organizational Analysis*. https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2020-2488

Seyyed Naghavi, M., Sehhat, S., Dehghanan, H., Farhadi, A. (2016). Evaluating the Performance of Military Universities Based on the Excellence Framework and Organizational Development (A Case study). Educational Measurement and Evaluation Studies, 6(15), 39-63.

Shabani Bahar, G., Ghareh, M., Siavashi, M. (2020). Designing Structural Model of Development Professional, Organizational and Persona Faculty members of Physical Education and Sports Science. Applied Research in Sport Management, 8(4), 99-112.

Shukla, S. K. (2021). Benchmarking the practices of flexibility with maturity models andframeworks of organizational capabilities. *Benchmarking: An International Journal.* https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2020-0459

Stachowiak, A., & Pawłyszyn, I. (2021). From Fragility through Agility to Resilience: The Role of Sustainable Improvement in Increasing Organizational Maturity. *Sustainability,* 13(9), 4991.

Uskarci, A. & Demirors, O. (2017). Do staged maturity models result in organization-wide continuous process improvement? Insight from employees. *Computer Standards & Interfaces*, 52, 25-40.

Vinesh, M. (2014). Role of Training & Development in an Organizational Development. Int*ernational Journal of Management and International Business Studies,* 4(2), 213-220.

Wu, Y.K., & Chu, N.F. (2015). Introduction of the transtheoretical model and organizational development theory in weight management: A narrative review. *Obesity research & clinical practice*, 9(3), 203-213.

Zirak, R., Zahed Babelan, A., Rezaeisharif, A. & Moeinikia, M. (2018). Organizational and Economic Factors Impacting on Development of Human Resources in the Educational System. Educ Strategy Med Sci; 11(4): 111-122.

Archive of SID.ir