



بررسی رابطه میان عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری

رضا رضی پرچیکلایی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه میان عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری بود. این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از کلیه کارمندان سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری در سال ۱۴۰۲ بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه ای به حجم ۱۳۸ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شده بودند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۱۷ سوالی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه ۱۳ سوالی توسعه منابع انسانی شای و همکاران (۲۰۰۴) است. هر دو پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از فنون آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون) در نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که میان عدالت سازمانی (عدالت، توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعامل، عدالت اطلاعاتی) با توسعه منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، توسعه منابع انسانی، سازمان تامین اجتماعی.

مقدمه

امروزه یکی از مهم ترین مباحث ارزشی و مورد تأکید مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی است. توجه به این امر، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های ارزشمند سازمان قایل هستند. ایفای مؤثر وظایف کارکنان در سیستم اداری مستلزم وجود برابری و عدم تبعیض در بین نیروی انسانی و به عبارتی دیگر تحقق عدالت سازمانی در سازمان است و داشتن توانمندی لازم در این خصوص نیز بستگی به برنامه ریزی مدیران در برنامه های توسعه منابع انسانی در سازمان دارد. عدالت سازمانی به درک کارکنان از انصاف در یک سازمان اشاره دارد و به عنوان اقدام یا تصمیمی شناخته می شود که از نظر اخلاقی بر اساس اصول اخلاقی، مذهبی، انصاف یا قانون برای افراد قابل درک است (پای و همکاران، ۱۳۹۸). اولین ایده عدالت سازمانی از نظریه برابری گرفته شده بود. این ایده تأکید دارد که افراد نسبت نتایج کار درک شده خود را با ورودی های کاری درک شده خود با نسبت های متناظر همتایان خود مقایسه می کنند. بنابراین، مشارکت سازمانی افراد در سازمان می تواند متأثر از میزان عدالت سازمانی دستخوش تغییرات شود. ورودی در اینجا به زمان و تلاش اشاره دارد و خروجی به پاداش هایی مانند ارتقاء شغلی، پرداخت ها، امور رفاهی، تجهیزات یا هر منبع دیگر مرتبط با شغل که به کارکنان در انجام وظایف شغلی یا حفظ رفاه کلی کمک می کند اشاره دارد (شمس احمر و همکاران، ۱۳۹۰). در این میان، اگر نسبت ها برابر باشند انتظار می رود افراد در عملکرد شغلی سازمانی خود احساسات منصفانه و رضایت بخشی داشته باشند. با این حال، اگر نسبت ها نابرابر باشند، کارکنان ممکن است احساس بی عدالتی کنند، و در مقابل سعی می کنند شرایط را تغییر دهند تا تعادل جدیدی ایجاد کنند. به عنوان مثال، کارکنان ممکن است تصمیم بگیرند که مقایسه ورودی و خروجی خود را کاهش دهند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۸). علاوه بر این، عدالت سازمانی ریشه در نظریه مبادله اجتماعی نیز دارد، که زندگی اجتماعی را به عنوان مجموعه ای از معاملات متوالی بین دو یا چند طرف در نظر می گیرد. در این معاملات، منابع از طریق فرآیند متقابل مبادله می شوند. بنابراین، یک طرف تمایل دارد اعمال خوب (یا گاهی اوقات بد) طرف دیگر را جبران کند. رابطه کاری را می توان نوعی معامله در نظر گرفت. به عنوان مثال، شخصی کار را با درآمد مبادله می کند. بنابراین عدالت سازمانی به انصاف ادراک شده از سوی کارکنان در مورد مشاغل در محیط کار مربوط است. (صفرپور و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع، واژه عدالت برای تشریح و تجزیه و تحلیل نقش آن در محیط کار به کار می رود. بدون شک، بی عدالتی یا تبعیض، زبان های جبران ناپذیری بر پیکر سازمان وارد ساخته و موجب افول زودرس سازمانها می شود ادراک کارکنان از عدالت، کیفیت روابط مبادله با سازمان را تعیین می کند (سؤالهی و همکاران^۱، ۲۰۱۷). هنگامی که کارکنان رفتار منصفانه سازمان و مقامات آن را درک می کنند، ممکن است احساس تعهد کنند که در ازای آن یک اقدام خوب ایجاد کنند تعدادی از مطالعات نشان می دهند که عدالت سازمانی عامل اصلی بسیاری از عواملی است که بر نگرش های کارکنان (به عنوان مثال، رضایت شغلی، قصد جابجایی و تعهد سازمانی) و رفتارهایی مانند رفتار کاری نوآورانه، رفتار شهروندی سازمانی و همچنین عملکرد کاری تأثیر می گذارد (ویتمن و همکاران^۲، ۲۰۱۲). از طرفی دیگر، امروزه به دلیل پیچیدگی شرایط محیطی و تنوع نیازهای اجتماعی، توسعه منابع انسانی در سازمانهای دولتی به ویژه سازمان تامین اجتماعی از اهمیت بالاتری برخوردار است. توسعه کارکنان، بخش مهمی از تلاش های هر سازمان برای بهبود کارایی و اثربخشی، ماندگار کردن کارکنان کلیدی در سازمان، رویارویی با چالش های ناشی از رقابت جهانی و تغییرات اجتماعی و اعمال تغییرات در طراحی شغل است (رخشانی و دیگران، ۱۳۹۸). در یک تعریف نسبتاً جامع، توسعه منابع انسانی را می توان فرایند توسعه و برانگیختن تخصص های انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به منظور عملکرد تعریف کرد. همچنین می توان توسعه منابع انسانی را فرایندی با بازه زمانی کوتاه مدت، میان مدت یا بلند مدت به منظور توسعه دانش، تخصص، بهره وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید. وجود یک برنامه قوی توسعه منابع انسانی در سازمان می تواند بهره وری و سودآوری شرکت را بهبود بخشد و در عین حال رضایت و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان را افزایش دهد. در واقع، توسعه منابع انسانی یکی از مهم ترین فرصت هایی است که زمانی که کارکنان به دنبال گرفتن یک موقعیت جدید هستند به آنها کمک می کند احساس کنند که سازمان

^۱ . Swalhi et al

^۲ . Whitman et al

آنها روی آنها سرمایه گذاری کرده است همچنین باعث می شود زمانی که به طور منظم در موقعیت یادگیری مهارت ها، اطلاعات و شیوه های جدید کار قرار می گیرند، تغییرات را بیشتر بپذیرند. توسعه منابع انسانی به به آموزش کارکنان، توسعه شغلی، توسعه عملکرد، مربیگری و سایر فعالیت هایی اشاره دارد. که با توسعه نیروی کار مرتبط هستند (شولر و تزینر^۱، ۲۰۱۷) با اجرای برنامه توسعه منابع انسانی در سازمان، نیروی انسانی به کیفیت ها و مهارت هایی مجهز می شوند که با دلسوزی و انگیزه کامل توانمندی ها، انرژی، تخصص و ایده خود را در راستای تحقق مأموریت های سازمان قرار دهند و به طور مستمر برای سازمان ارزش های فکری و کیفی جدیدی پدید آورند. در مفهوم توسعه منابع انسانی هدف، ایجاد مهارت هایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیت سنگین تر آماده کند (گری دسلر، ۱۴۰۱). این امر مستلزم تحقق ابعاد عدالت سازمانی در سازمان می باشد چرا که توزیع یکسان پاداشها، ارتقاها، ترفیعات شغلی و حتی تنبیهات، ضمن افزایش رضایت شغلی کارکنان، موجب تعهد بیشتر آنها به سازمان در استفاده و به کارگیری بهینه تجهیزات و تکنولوژی خواهد شد. نعمت الهی (۱۴۰۰) در پژوهشی به تبیین نقش عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد نیروی انسانی در سازمان (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۵ تهران) پرداخت. یافته ها نشان داد که بین عدالت توزیعی، رویه ای و مرادده ای و انواع تعهد نیروی انسانی به سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. رضوی و دیگران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر توسعه مشارکت منابع انسانی در میان کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران پرداختند. یافته ها نشان داد بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی با توسعه مشارکت منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد. در این راستا رابطه بین تولید فکر و دانش جدید با استفاده دقیق از تجهیزات و تکنولوژی قوی تر از سایر روابط ارزیابی شد. عرفانی نیکو و اصغری (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان قزوین) به این نتیجه دست یافتند که عدالت تعاملی، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی بر تسهیم دانش اثر دارد. تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد. عدالت تعاملی، رویه ای، توزیعی بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد. هویس و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی، رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان در وزارت کشاورزی و شیلات در عمان نقش تعدیل کننده عدالت سازمانی به این نتیجه دست یافتند که شیوه های مدیریت منابع انسانی، رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد کارکنان دارند. عدالت سازمانی رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می کند و اهمیت انصاف و برابری را در محیط کار برجسته می کند. با این حال، عدالت سازمانی رابطه بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان را تعدیل نکرد. اکرم و همکاران^۳ (۲۰۲۰) مطالعه ای با عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان: نقش میانجی به اشتراک گذاری دانش انجام دادند. به منظور آزمون فرضیه های مطالعه، داده های ۳۴۵ پاسخ دهنده شاغل در صنعت مخابرات چین جمع آوری شد. یافته ها نشان داد عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان و تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین سایر یافته ها نشان داد متغیر تسهیم دانش رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان را میانجیگری می کند. نتایج مطالعه آتیک بای و اونر^۴ (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و ادراکات عدالت سازمانی بر بدبینی سازمانی: پژوهشی در مورد شهرداری ها در یک کشور در حال توسعه نشان داد؛ استفاده مؤثر از رویکردهای مدیریت منابع انسانی معاصر، درک عدالت سازمانی را تقویت می کند و در عین حال به کاهش بدبینی سازمانی منجر می شود (مطابق با نتایج آزمون فرضیه های اول و دوم که نشان داد سازمان با درک بالا در زمینه عدالت ملی، بدبینی سازمانی را کاهش می دهد. همچنین مطابق با نتیجه آزمون فرضیه سوم عدالت ملی درک شده نقش میانجی بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و بدبینی سازمانی را پشتیبانی می کند.

از این رو، عدالت سازمانی باید در طراحی و اجرای سیاست ها و راهبردهای انسانی مورد تأکید قرار می گیرد. با توجه به نتایج پژوهش های فوق عدالت سازمانی، برابری اجتماعی و توسعه منابع انسانی در سازمانها، انجام پژوهش هایی در این زمینه می تواند

1. Shkoler & Tziner

2. Hubais

3. Akram et al

4. Atikbay et al

منجر به ارائه چارچوبی برای تقویت نگرش مدیران در خصوص عدالت سازمانی و اهمیت دادن به بحث توسعه منابع انسانی کارکنان شود. همچنین از آنجایی که سازمان تامین اجتماعی یکی از سازمان‌های بزرگو کلیدی در کشور محسوب می‌شود. انجام چنین وظایف مهم و اساسی مستلزم وجود کارکنان شایسته و کارآمدی است که متعهد، با انگیزه، اثربخش و انعطاف پذیر باشند. بنابر این توسعه منابع انسانی، کارکرد حیاتی چنین سازمانهایی می‌باشد که وظیفه تشخیص استعدادها و بالقوه و سپس تسهیل رشد و بالندگی آنان را بر عهده دارد. و یکی از مولفه‌هایی که بر توسعه منابع انسانی کارکنان تأثیر می‌گذارد عدالت سازمانی است لذا در پژوهش حاضر در پی آن هستیم که ابعاد عدالت سازمانی را در قالب مدل مفهومی و در رابطه با مفهوم توسعه منابع انسانی مورد بررسی قرار داده و در قالب فرضیه‌های پژوهش بررسی کنیم. با توجه به موارد ذکر شده، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا میان عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری رابطه وجود دارد؟

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از کلیه کارمندان سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری در سال ۱۴۰۲ بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۳۸ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شده بودند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۱۷ سوالی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه ۱۳ سوالی توسعه منابع انسانی شای و همکاران (۲۰۰۴) است. هر دو پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از فنون آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون) در نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱ است. نشان داد مقدار معنی‌داری در مؤلفه‌های تحقیق بیشتر از ۵ درصد است، در نتیجه فرضیه H_0 پذیرفته می‌شود. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع پذیرفته می‌شود.

جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

عدالت اطلاعاتی	عدالت تعاملی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی	توسعه منابع انسانی
۱۳۸	۱۳۸	۱۳۸	۱۳۸	۱۳۸	تعداد داده
۳/۷۶	۳/۷۳	۳/۴۹	۳/۹۶	۳/۸۳	۳/۶۰ میانگین
۰/۸۱	۰/۶۱	۰/۷۹	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۷۶ انحراف معیار
۰/۹۲۱	۰/۷۵۳	۰/۷۳۵	۰/۸۰۸	۱/۲۵۳	۰/۹۲۹ آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۳۶۴	۰/۶۲۲	۰/۶۵۳	۰/۵۳۲	۰/۰۸۷	۰/۳۵۴ مقدار معنی‌داری

فرضیه ۱: عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی "عدالت سازمانی" و "توسعه منابع انسانی"

عدالت سازمانی	توسعه منابع انسانی
۰/۸۸۱	۱
۰,۰۰۰	ضریب همبستگی پیرسون
۱۳۸	معنی‌داری
۱۳۸	حجم نمونه
۱	۰/۸۸۱
۰,۰۰۰	ضریب همبستگی پیرسون
۱۳۸	معنی‌داری
۱۳۸	حجم نمونه

با توجه به داده‌های جدول ۲، ضریب همبستگی "عدالت سازمانی" و "توسعه منابع انسانی"، ۰/۸۸۱ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری (۰,۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین "عدالت سازمانی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی‌داری

وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. از آنجایی که این مقدار از ۰/۷ بیشتر می باشد لذا این همبستگی قوی می باشد.

فرضیه ۲: عدالت توزیعی با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی "عدالت توزیعی" و "توسعه منابع انسانی"

		توسعه منابع انسانی	عدالت توزیعی
توسعه منابع انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۷۰۶
	معنی داری		۰,۰۰۰
	حجم نمونه	۱۳۸	۱۳۸
عدالت توزیعی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۰۶	۱
	معنی داری	۰,۰۰۰	
	حجم نمونه	۱۳۸	۱۳۸

با توجه به جدول شماره ۳، ضریب همبستگی "عدالت توزیعی" و "توسعه منابع انسانی"، ۰/۷۰۶ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری (۰,۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین "عدالت توزیعی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. از آنجایی که این مقدار از ۰/۷ بیشتر می باشد لذا این همبستگی قوی می باشد.

فرضیه ۳: عدالت رویه‌ای با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۴ نتایج آزمون همبستگی "عدالت رویه‌ای" و "توسعه منابع انسانی"

		توسعه منابع انسانی	عدالت رویه‌ای
توسعه منابع انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۲۶
	معنی داری		۰,۰۰۰
	حجم نمونه	۱۳۸	۱۳۸
عدالت رویه‌ای	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۲۶	۱
	معنی داری	۰,۰۰۰	
	حجم نمونه	۱۳۸	۱۳۸

با توجه به داده‌های جدول ۳، ضریب همبستگی "عدالت رویه‌ای" و "توسعه منابع انسانی"، ۰/۶۲۶ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری (۰,۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین "عدالت رویه‌ای" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. از آنجایی که این مقدار بین ۰/۵ تا ۰/۷ می باشد لذا این همبستگی در حد خوب می باشد.

فرضیه ۴: عدالت تعاملی با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی "عدالت تعاملی" و "توسعه منابع انسانی"

		توسعه منابع انسانی	عدالت تعاملی
توسعه منابع انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۷۹
	معنی داری		۰,۰۰۰
	حجم نمونه	۱۳۸	۱۳۸
عدالت تعاملی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۷۹	۱
	معنی داری	۰,۰۰۰	
	حجم نمونه	۱۳۸	۱۳۸

با توجه به جدول ۵، ضریب همبستگی "عدالت تعاملی" و "توسعه منابع انسانی"، ۰/۶۷۹ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری (۰,۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین "عدالت تعاملی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. از آنجایی که این مقدار بین ۰/۵ تا ۰/۷ می باشد لذا این همبستگی در حد خوب می باشد.

فرضیه ۵: عدالت اطلاعاتی با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معناداری دارد.

جدول ۶ نتایج آزمون همبستگی "عدالت اطلاعاتی" و "توسعه منابع انسانی"

عدالت اطلاعاتی	توسعه منابع انسانی		
۰/۹۵۲	۱	ضریب همبستگی پیرسون	توسعه منابع انسانی
۰,۰۰۰		معنی داری	
۱۳۸	۱۳۸	حجم نمونه	
۱	۰/۹۵۲	ضریب همبستگی پیرسون	عدالت اطلاعاتی
۰,۰۰۰		معنی داری	
۱۳۸	۱۳۸	حجم نمونه	

با توجه به جدول ۶ ضریب همبستگی "عدالت اطلاعاتی" و "توسعه منابع انسانی"، $0/952$ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ($0,000$) کمتر از $0/05$ است، لذا بین "عدالت اطلاعاتی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. از آنجایی که این مقدار از $0/7$ بیشتر می باشد لذا این همبستگی قوی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی شهرستان ساری انجام شد نتایج نشان داد، ضریب همبستگی بین "عدالت سازمانی" و "توسعه منابع انسانی" که برابر با $0/881$ است، این نتیجه نشان دهنده وجود یک رابطه معنی دار آماری بین این دو مولفه است. این مقدار بسیار بالا و معنی داری کمتر از $0,05$ ، تأکید بر اهمیت این رابطه از منظر آماری دارد. این نتیجه نشان می دهد که عدالت سازمانی به طور مستقیم و مثبت با توسعه منابع انسانی مرتبط است و افزایش عدالت سازمانی می تواند بهبود و توسعه منابع انسانی را تقویت کند. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده ضریب همبستگی "عدالت توزیعی" و "توسعه منابع انسانی"، $0/706$ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ($0,000$) کمتر از $0,05$ است، لذا بین "عدالت توزیعی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. این نتیجه نشان می دهد که عدالت توزیعی به طور مستقیم و مثبت با توسعه منابع انسانی مرتبط است و افزایش عدالت توزیعی می تواند بهبود و توسعه منابع انسانی را تقویت کند. ضریب همبستگی "عدالت رویه‌ای" و "توسعه منابع انسانی"، $0/626$ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ($0,000$) کمتر از $0,05$ است، لذا بین "عدالت رویه‌ای" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. به عبارتی از آنجایی که این ضریب به دست آمده بین $0/5$ تا $0/7$ می باشد لذا این همبستگی در حد خوب می باشد. در نهایت می توان فرضیه فرعی دوم این پژوهش یعنی وجود رابطه مثبت بین "عدالت رویه‌ای" و "توسعه منابع انسانی" در سازمان تامین اجتماعی ساری را پذیرفت. با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب همبستگی "عدالت تعاملی" و "توسعه منابع انسانی"، $0/679$ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ($0,000$) کمتر از $0,05$ است، لذا بین "عدالت تعاملی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. به عبارتی از آنجایی که این ضریب به دست آمده بین $0/5$ تا $0/7$ می باشد لذا این همبستگی در حد خوب می باشد. نتایج به دست آمده، ضریب همبستگی "عدالت اطلاعاتی" و "توسعه منابع انسانی"، $0/952$ است و با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ($0,000$) کمتر از $0,05$ است، لذا بین "عدالت اطلاعاتی" و "توسعه منابع انسانی" از لحاظ آماری رابطه معنی داری وجود دارد. مثبت بودن ضریب همبستگی بیانگر رابطه مستقیم و مثبت این دو مولفه است. به عبارتی از آنجایی که این ضریب به دست آمده از $0/7$ بیشتر می باشد لذا این همبستگی قوی می باشد. بر اساس نتایج ارائه شده، این موارد پیشنهادی کاربردی را می توان برای سازمان ها در نظر گرفت:

۱. توجه به ارتقاء عدالت سازمانی: سازمان ها می توانند با توجه به اهمیت رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و توسعه منابع انسانی، تلاش کنند برای ارتقاء سطح عدالت در سازمان که این اقدام می تواند بهبود و توسعه منابع انسانی را تقویت

کرده و عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد. برای این منظور، می توان از شاخص های عدالت سازمانی و رویکردهای اسلامی در مدیریت منابع انسانی استفاده کرد.

۲. استفاده از شاخص های عدالت سازمانی: سازمان ها می توانند از شاخص ها و ابزارهای اندازه گیری عدالت سازمانی استفاده کنند تا نقاط ضعف و قوت خود را در این زمینه شناسایی کرده و اقدامات مناسبی برای بهبود عدالت سازمانی و در نتیجه توسعه منابع انسانی انجام دهند. این اقدام می تواند به ارتقاء سطح عدالت سازمانی و توسعه منابع انسانی کمک کند. این پیشنهادات می توانند به سازمان ها کمک کنند تا با بهبود عدالت سازمانی، توسعه منابع انسانی خود را تقویت کرده و به عملکرد و موفقیت بیشتری دست یابند.

منابع

- بای، ناصر، قنبرپورنصرتی، امیر، و سلیمانی مقدم، رضا. (۱۳۹۸). نقش تبعیض در محیط کار بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. مدیریت ورزشی (حرکت)، ۱۱(۲)، ۲۳۵-۲۵۰.
- رخشانی، جاوید، ابراهیم پور، حبیب، ستاری اردبیلی، فرزاد (۱۳۹۸). ارائه مدل توسعه منابع انسانی در سازمان های دولتی با رویکرد کارآفرینانه: با استفاده از نظریه داده بنیاد، مدیریت بهره وری، سال چهارم، شماره ۵۴.
- رضوی، سیده سمیه، موجودی، الهام، و یوسفی، اسداله. (۱۳۹۴). بررسی نقش عدالت سازمانی بر توسعه مشارکت منابع انسانی (مورد پژوهی: شرکت آب و فاضلاب استان تهران). همایش نظام پیشنهادها (ششمین جشنواره ملی).
- شمس احمر، مهران، فرهی بوزنجانی، برزو، و سنجقی، محمدابراهیم. (۱۳۹۰). عنوان فارسی: بررسی اثر احساس عدالت سازمانی بر رابطه بین رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان (عنوان عربی: دراسة اثر وساطة حس العدالة التنظيمية على علاقة الانتباه الاستراتيجية في نظام حفظ المصادر الانسانية والالتزام التنظيمي للموظفين (القراءة الشانية في احدى النظم الحكومية)). مدیریت اسلامی، ۱۹(۱)، ۱۳۹-۱۶۹.
- صفرپور، سپیده و نصیری، زهرا و هاشم بیک، سرین، (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد منابع انسانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم.
- عرفانی نیکو، زینب و اصغری، حسنعلی. (۱۳۹۹). تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان قزوین)، ششمین همایش بین المللی مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران، <https://civilica.com/doc/1179076>
- گری دسلر (۱۴۰۱). مبانی مدیریت منابع انسانی ترجمه، علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، نشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- نعمت الهی، حمیدرضا (۱۴۰۰) تبیین نقش عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد نیروی انسانی در سازمان (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۵ تهران)، ۱(۲): ۱۳۱ - ۱۰۹.

Akram, T., Lei, S.H., Jamal Haider, M. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing, *Journal of Innovation & Knowledge* 5 (2020), 117-129.

Atikbay, T., Öner, Y. (2020). Effects of human resources management practices and organizational justice perceptions on organizational cynicism: A research on municipalities in a developing country, *Management Science Letters*, 10 (2020), 1659-1670.

Hubais, A. M., Islam, M. K., & Atiya, T. (2023). The Impact of Hrm Practices, Transformational Leadership and Organization Commitment on Employee Performance at the Ministry of Agriculture and Fisheries in Oman the Moderating

- Role of Organizational Justice. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(5), 111.
- Shkoler, O., and Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Rev. Psicol. Del Trabajo y de las Organ.* 33, 157–164. doi: 10.1016/j.rpto.2017.05.002.
- Swalhi, A., Swalhi, A., Zgoulli, S., Zgoulli, S., Hofaidhllaoui, M., and Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: the mediating effect of affective commitment. *J. Manage. Dev.* 36, 542–559. doi: 10.1108/JMD-11-2015-0162
- Whitman, D.S., Caleo, S., Carpenter, N.C., Horner, M.T., Bernerth, J.B. (2012). Fairness at the collective level: A meta-analytic Examination of the consequences and boundary Conditions of organizational justice climate. *The Journal of Applied Psychology*, 97 (4), 776–79