

## بررسی رابطه ی بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: ادارات و سازمانهای دولتی شهرستان مهاباد)

مهران مولوی<sup>۱</sup>، لقمان حبیبی<sup>۲</sup>، رامین اسمعیل نژاد<sup>۳</sup>

استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

<sup>۲</sup> دانش آموخته ی رشته ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

<sup>۳</sup> دانش آموخته ی رشته ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه ی بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان های دولتی شهرستان مهاباد بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان ادارات دولتی شهرستان مهاباد بود که تعداد آنها ۲۷۵۴ نفر بود تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۳۷ نفر به دست آمد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه عدالت سازمانی نیه هوف و مورمان (۱۹۹۳) و به منظور سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه مارگریت هیل (۱۹۹۷) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط تنی چند نفر از اساتید مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و روش همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** کارآفرینی سازمانی، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای.

## ۱- مقدمه

دورنمای تشدید رقابت در قرن جدید نیاز کارآفرین بودن سازمان ها را تقویت می کند. محققان کارآفرینی سعی کرده اند با تحقیق درباره ی گرایش های کارآفرینانه ی شرکت ها، عملکرد آنها را تشریح کنند (سنجی و دیگران، ۱۳۹۲). کارآفرینی سازمانی در حیطه سازمان عمل می نماید و ساختارها، رویکردها، هنجارها، تکنولوژی ها، خدمات و محصولات فعلی سازمان را گسترش داده، یا در مسیرهای جدید قرار می دهد (تسلیمی و دیگران، ۱۳۸۵).

همچنین از طرفی دیگر، مایر<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) به صورت تجربی نشان داده است که توانایی یک مدیر برای بازنگری احساسات و اندیشه های خود، دارای یک تأثیر مثبت بر روی رفتار کارآفرینانه است که درون یک بافت سازمانی نمایش داده می شود (زامپتاکیس<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۰۹). هنگامی که کارکنان بی عدالتی مشاهده می کنند، احساسات غیرساختاری را تجربه کرده و به استنباطهای منفی آنان از سازمان منجر می شود و می تواند بطور جدی و بالقوه بر روی انگیزه آنها تأثیرگذار باشد. این عوامل که مرتبط با احساسات هستند ممکن است به طور غیرمعمول بر روی عملکرد خلاقانه آنان تأثیر بگذارد چرا که احساسات منفی می تواند انگیزه آنها را برای عملکرد خلاقانه نابود کند (سیمونس، ۲۰۰۶). از طرفی از جمله شاخص های بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی شامل سبک رهبری، کار تیمی، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور، سیستم پاداش مناسب و تشویق کارکنان خلاق و ریسک پذیر می باشد (زارع و همکاران، ۱۳۸۶). بنابراین نادیده گرفتن عدالت سازمانی و مسایل مرتبط با آن در سازمانها می تواند بر روی عملکرد خلاقانه کارکنان و بطور کلی کارآفرینی درون سازمانی تأثیرگذار باشد.

اینکه آیا عدالت سازمانی مدیران باعث تقویت کارآفرینی سازمانی می گردد مورد اختلاف نظر صاحب نظران و علمای مدیریتی قرار دارد، بنابراین با توجه به مطالب بیان شده مسئله اصلی تحقیق فوق شکل گرفت، بنابراین هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی ارتباط عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی می باشد.

## مبانی نظری

## مطالعه عدالت در سازمانها

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمانهایی مراقبت می شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می گشاییم، در سازمانهای متعدد آموزش می بینیم و بموقع در یک سازمان مشغول کار می شویم و همزمان با سازمانهای متعدد رابطه و سر کار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین صحنه نمایش جهانی را ترک می کنیم (اسکات<sup>۳</sup>، ۱۳۹۱: ۱۸). بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با سازمانها سپری می کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است. اما در مورد عدالت در سازمانها چه تحقیقات و مطالعاتی صورت پذیرفته است؟ عدالت سازمانی به طور گسترده ای در رشته های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چطور برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آنها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک

<sup>۱</sup> -Mayer

<sup>۲</sup> -Zampectais

<sup>۳</sup> - Scott

اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (بوس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

همانطور که گفته شد، با وجود اینکه مطالعات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز برمی گردد، با این حال اکثر مطالعات در مورد عدالت در سازمانها از سال ۱۹۹۰ شروع شدند. طبق یک گزارش از منابع منتشر شده در این زمینه، تقریباً ۴۰۰ تحقیق کاربردی و بیش از ۱۰۰ تحقیق بنیادی متمرکز بر مباحث انصاف و عدالت در سازمانها تا سال ۲۰۰۱ به ثبت رسیده است. در یک مسیر در این تحقیقات به دنبال تعیین منابع یا کانونهای عدالت بوده اند؛ به این معنی که چه چیزی را یا چه کسی را کارکنان عامل بی عدالتی در سازمان می دانند.

درک عدالت تحت تاثیر:

۱. پیامدهایی که شخص از سازمان دریافت می کند،
  ۲. رویه های سازمانی و
  ۳. خصوصیات ادراک کننده
- قرار دارد (اسکات، ۱۳۹۱: ۲۱).

### کانونهای عدالت سازمانی

کارهای جدید در این حوزه نشان می دهد که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است. این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد. او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداختها یا فرصتهای ترفیع زیر دست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان به عنوان یک کل است. اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است. اغلب اوقات افراد سازمانهایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت یا نقض آن هستند. برای مثال زمانی که کارفرمایان (سازمانها) قراردادهای را نقض کنند، کارکنان نیز به این عمل واکنش نشان می دهند. بدین ترتیب طبق تحقیقات مربوط به تبعیض در سازمانها، کارکنان بین تبعیض از سوی سرپرست و تبعیض از سوی سازمان تمایز قائل می شوند (قوپ و کروپانزانو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲).

مسیر دیگری که در حوزه مطالعات و تحقیقات عدالت سازمانی به آن پرداخته شده، انواع عدالت در سازمانها، پیش شرطها و پیامدهای آنهاست. طبق تحقیقات در این حوزه تاکنون سه نوع عدالت در محیط کار شناخته شده است که عبارتند از:

### عدالت توزیعی

در حدود ۴۰ سال پیش روانشناسی به نام جی استیسی آدامز نظریه برابری اش را ارائه کرد و در این نظریه نشان داد که افراد مایلند، درقبال انجام کار پاداش منصفانه ای دریافت کنند؛ به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداشهای انجام کار بهره مند شوند. برابری طبق نظر آدامز زمانی حاصل می شود که کارکنان احساس کنند که نسبتهای ورودیها (تلاشها) به خروجیهایشان (پاداشها) با همین نسبتها در همکارانشان برابر باشد.

کارکنانی که احساس نابرابری می کنند، با واکنشهای منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می دهند. به لحاظ تاریخی، نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداشهای توزیع شده بین افراد است. این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان، رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده اند.

به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنشهای شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می شود، این بی عدالتی می بایست احساسات شخص (مثل

<sup>4</sup> - Boss

<sup>5</sup> - Ghop and Cropanzano

عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه) شناختها (مثلا شناخت تحریفی ورودیها و خروجیهای خود یا دیگران) و نهایتا رفتارش (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تاثیر قرار دهد (کراش و اسپکتور<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱).

### عدالت رویه ای

با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تاکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تاکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می شود (عدالت رویه ای)، تغییر کرد.

عدالت رویه ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می شود. در اینجا می توان این سوال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت می کند، اصلا احساس نابرابری یا بی عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه ای پاسخ مثبت است. این موضوع را با یک مثال روشن می کنیم. فرض کنید دو کارمند با صلاحیت و شایستگی یکسان برای انجام یک کار و مسئولیت شغلی وجود دارند، اما به یکی از آنها مقداری بیشتر از دیگری پرداخت می شود. سیاستها و خط مشیهای پرداخت سازمان عوامل قانونی بسیار زیادی را همچون طول زمان کار، شیفت کاری و غیره را در بر دارد. این دو کارمند از سیاست پرداخت شرکت کاملا آگاهاند و فرصتهای یکسانی دارند. با توجه به این عوامل ممکن است یکی از دو کارمند از دیگری مقدار بیشتری دریافت کند، با این حال کارمند دیگر ممکن است احساس کند اگر چه کمتر از تمایلش به او پرداخت شده است، اما این پرداخت ناعادلانه نیست، چرا که سیاست جبران خدمات سازمان یک سیاست باز بوده و به شیوه ای دقیق و بدون تعصب و غرض ورزی به کار گرفته شده است.

بنابراین پرداخت ناشی از به کارگیری این رویه عادلانه احتمالا عادلانه نگرسته می شود؛ حتی اگر به نظر خیلی پایین باشد. با افزایش درک عدالت رویه ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمانشان می نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداختها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (اخوان کاظمی، ۱۳۸۷: ۱۱۳).

به نظریه عدالت شش قانون وجود دارد که هنگامی که به کار گرفته شوند، رویه های عادلانه ای به وجود می آورند: ۱- قانون ثبات: حالتی که تخصیص رویه ها بایستی برای همه در طی زمان ثابت باشد ۲- قانون جلوگیری از تعصب و غرض ورزی: حالتی که از کسب منافع شخصی تصمیم گیران بایستی در طول فرایند تخصیص ممانعت به عمل آید ۳- قانون درستی: اشاره سودمندی اطلاعات مورد استفاده در فرایند تخصیص دارد ۴- قانون توانایی اصلاح: به وجود فرصتهایی برای تغییر یک تصمیم ناعادلانه اشاره دارد ۵- قانون نمایندگی: حالتی که نیازها، ارزشها و چشم اندازها ی همه بخشهای متاثر، توسط فرایند تخصیص بایستی در نظر گرفته شود و ۶- قانون اخلاقی: مطابق با این قانون فرایند تخصیص بایستی با ارزشهای اخلاقی و وجدانی سازگار باشد. رویه های سازمانی روشی که سازمان منابع را تخصیص می دهد، را نشان می دهند.

مطالعات نشان می دهد که عدالت رویه ای با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری کارکنان نسبت به سازمان (مثل تعهد سازمانی) مرتبط است. از این رو زمانی یک فرایند منجر به پیامدی خاص می شود که ناعادلانه درک شده باشد (رضائیان، ۱۳۹۳: ۲۶-۲۵).

### عدالت تعاملی

نوع سوم از عدالت در سازمانها، عدالت تعاملی نامیده می شود. عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابر این زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می دهد. از این رو پیش بینی می شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرشهای منفی وی عمدتا نسبت به سرپرست است و قسمت کمی

<sup>6</sup> - Charash and Cropanzano

از این نگرشهای منفی به سازمان برمی‌گردد. به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه ای و عدالت تعاملی، همبسته است و هر کدام جنبه های متمایزی از عدالت سازمانی‌اند. به نظر وی عدالت سازمانی به صورت مجموع عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی تعریف می‌شود (اخوان کاظمی، ۱۳۸۷: ۱۱۴).

### کارآفرینی سازمانی

عدم اطمینان، ناهماهنگی و تلاطم محیطی موجب چالش های عملیاتی و استراتژیک برای سازمان های امروزی می شود . شرکت ها برای مقابله با این چالش ها به طور فزاینده ای بر کارآفرینی سازمانی تکیه می کنند . این امر مستلزم این است که مدیران در همه سطوح به طور فعال در طراحی و اجرای یک استراتژی برای اقدامات کارآفرینی سازمانی مشارکت داشته باشند (ایزات<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). شارما و کریسمن<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) کارآفرینی سازمانی را به عنوان فرایندی معرفی می کنند که به وسیله آن افراد و گروهها، در ارتباط با سازمان موجود، یک سازمان جدید ایجاد کرده یا نوسازی و نوآوری را درون سازمان دنبال می کنند. هیت<sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۹۹) نیز کارآفرینی سازمانی را به عنوان راه اندازی کسب و کار جدید در درون شرکت های در حال پیشرفت می دانند که از طریق نوآوری داخلی، اقدامات یا مالکیت مشترک، نوسازی استراتژیک، محصول، فرایند و مدیریت نوآوری ها به دست می آید (ارگن<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که محصولات و خدمات یا فرآیندهای نوآورانه را به وسیله خلق فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان ایجاد می کند (فرای<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۳). هدف اصلی کارآفرینی سازمانی، ایجاد پویایی، ساختار، فرهنگ سازمانی رقابتی و منعطف جهت روبرو شدن با بازارهای رقابتی و پویا است (ارگن و همکاران، ۲۰۰۴). کارآفرینی با خلاقیت و نوآوری مرتبط است (ژنگ<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). ویژگیهای کارآفرینی سازمانی عبارتند از: کارآفرینی کسب و کار جدید؛ نوآوری محصول/خدمت؛ نوآوری در فرایند؛ خود نوسازی؛ ریسک پذیری؛ پیشگامی و مزیتهای رقابتی (آنتونسیس و هاسریچ<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۴).

### روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان ادارات دولتی شهرستان مهاباد بود که تعداد آنها ۲۷۵۴ نفر بود تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۳۷ نفر به دست آمد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه عدالت سازمانی نیه هوف و مورمان (۱۹۹۳) و به منظور سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه مارگریت هیل (۱۹۹۷) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط تنی چند نفر از اساتید مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

### یافته ها

#### یافته های استنباطی

<sup>7</sup> Izet

<sup>8</sup> - Sharma & Crisman

<sup>9</sup> - Hitt

<sup>10</sup> Ergün

<sup>11</sup> Fry

<sup>12</sup> Zheng

<sup>13</sup> Antoncic & Hisrich

در این قسمت با استفاده از آزمون های کولموگروف- اسمیرنف، پیرسون و رگرسیون به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده است. ابتدا قبل از اجرای آزمون پیرسون، آزمون ناپارامتری کولموگروف- اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن داده ها اجرا شد. نتایج این آزمون حاکی از نرمال بودن داده ها در متغیر های مورد مطالعه بود (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	Z	سطح معنی داری
عدالت سازمانی	۳۳۷	۳/۵۲	۰/۸۴	۰/۷۸	۰/۵۲
عدالت توزیعی	۳۳۷	۳/۹۵	۰/۵۹	۰/۴۲	۰/۶۴
عدالت رویه ای	۳۳۷	۳/۸۴	۰/۶۲	۰/۷۸	۰/۴۲
عدالت تعاملی	۳۳۷	۳/۲۵	۰/۵۹	۰/۸۴	۰/۶۴
کارآفرینی سازمانی	۳۳۷	۳/۳۹	۰/۶۳	۰/۶۲	۰/۵۶

### یافته های استنباطی

در جدول ۲ نتایج آزمون پیرسون نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون پیرسون

متغیر پیشبین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عدالت سازمانی	کارآفرینی سازمانی	۰/۵۱**	۰/۰۰۲
عدالت توزیعی	کارآفرینی سازمانی	۰/۴۵**	۰/۰۰۵
عدالت رویه ای	کارآفرینی سازمانی	۰/۵۴**	۰/۰۰۲
عدالت تعاملی	کارآفرینی سازمانی	۰/۵۸	۰/۰۰۳

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است

با توجه به نتایج جدول ۲، از آنجایی که سطح معنی داری متغیر های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی)، و کارآفرینی سازمانی کمتر از سطح ۰/۰۵ هستند، پس رابطه ی بین متغیر ها معنی دار می باشند. و با توجه به ضریب همبستگی مثبت بین متغیرهای تحقیق پس بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی رابطه ی بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان های دولتی شهرستان مهاباد بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این با یافته های زاهد بابلان و سلطانی نژاد (۱۳۹۴)، احمدی بالادهی و دیگران (۱۳۹۳) و مه نگار و دیگران (۱۳۹۴) هماهنگ می

باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی در پی افزایش عدالت سازمانی برآیند و از این طریق میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عدالت توزیعی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این با یافته های زاهد بابلان و سلطانی نژاد (۱۳۹۴)، احمدی بالادهی و دیگران (۱۳۹۳) و مه نگار و دیگران (۱۳۹۴) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی در پی افزایش عدالت توزیعی برآیند و از این طریق میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عدالت رویه ای و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این با یافته های زاهد بابلان و سلطانی نژاد (۱۳۹۴)، احمدی بالادهی و دیگران (۱۳۹۳) و مه نگار و دیگران (۱۳۹۴) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی در پی افزایش عدالت رویه ای برآیند و از این طریق میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عدالت تعاملی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این با یافته های زاهد بابلان و سلطانی نژاد (۱۳۹۴)، احمدی بالادهی و دیگران (۱۳۹۳) و مه نگار و دیگران (۱۳۹۴) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ذیربط بایستی در پی افزایش عدالت تعاملی برآیند و از این طریق میزان کارآفرینی سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند.

## منابع

۱. احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ بخشنده، امید؛ افتخاری، علی اصغر؛ موسوی، سیدمحمود (۱۳۹۳)، عدالت سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی در یک سازمان دولتی، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکش.
۲. اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۷)، امنیت اقتصادی و راهکارهای تامین آن در آموزه های قرآنی و روایی، مجله تخصصی قرآن و حدیث دانشگاه امام صادق، سال اول، شماره دوم، بهار و تابستان، ص ۱۸۳-۲۱۷.
۳. اسکات، دی. سینتیا و دنیس، تی ژاف (۱۳۹۱)، توانمندسازی، ترجمه محقق، مرتضی، انتشارات سازمان بهره وری.
۴. تسلیمی، محمد سعید؛ منوریان، عباس؛ آشنا، مصطفی (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۵۶-۲۷.
۵. رضائیان، علی، (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، چاپ یازدهم.
۶. زارع، قاسم، حمیدی، مهرزاد، سجادی، سید نصر... (۱۳۸۶) رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۹، صص ۷۷-۷۲.
۷. زاهد بابلان، عادل؛ سلطانی نژاد، محدثه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد، موسسه تحقیقاتی رایمند پژوه.
۸. سنجقی، برزو فرهی بوزنجانی، محمد ابراهیم؛ ظهوریان نادعلی، ایمان؛ درودی، حمید (۱۳۹۲)، تبیین رابطه گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی با میانجی تبادلات اجتماعی از منظر عدالت سازمانی، توسعه کارآفرینی، دوره ششم، شمار سوم، صص ۲۶-۷.

۹. مه نگار، فرشاده؛ پیکری فر، فاطمه؛ توسرکانی، زهرا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه میان فن آوری اطلاعات، اطلاعات، عدالت سازمانی با کار آفرینی در بین کارکنان شرکت کشتو صنعت نیشکر هفت تپه در سال ۱۳۹۴، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش های علمی همایش نگار.
10. Antoncic B & Hisrich R.D,(2004), Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation, *Journal of Management Development*, Vol. 23 No. 6, pp. 518-550.
11. Bos,K.V(2001).“Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 58,pp:254-259
12. Charash, V.C & Spector, P.E (2001).“The Role of Justice in Organizations.a Meta-Analysis ”,*Organizational Behavior and Human Decision Processes*,Vol 80,278,
13. Izet Z, (2010), A theoretical overview of the interactions between entrepreneurship and strategic management, *MPRA Paper*, No. 21943,posted 07, Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/21943/>, pp. 1-10.
14. Simmons, Anelka. L, (2006), Organizational justice: A potential facilitator or bavrier to individual, Creativity, Doctoral dissertation, Texas A&M University, p36.
15. Zampetakis, Leonidas.A& beldekos, panagiotis & moustakis, vassilis.S, (2009), Day to day entrepreneurship within organizations: The rol of traic emotional Intelligence and perceived organizational support, *Journal of European management*, vol 27, p168.



# Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Entrepreneurship (Case Study: The Public Organizations and Offices of Mahabad City)

Mehran Molavi<sup>1</sup>, Loghman Habibi<sup>2</sup>, Ramin Esmaeilnejad<sup>3</sup>

1. *Assistant Professor and Faculty Member of Islamic Azad University, Branch of Mahabad*

2. *Graduated in public administration, Islamic Azad University, Branch of Mahabad*

3. *Graduated in public administration, Islamic Azad University, Branch of Mahabad*

---

## Abstract

This research has been conducted with the aim of investigating the relationship between organizational justice and organizational entrepreneurship in the public organizations of the city of Mahabad. This is a descriptive-survey research in terms of method. The study population includes all of the 2754 employees working in the public organizations and offices of Mahabad City, and the sample size was determined 337 employees using Morgan's Table. We used Niehoff and Moorman's (1993) Organizational Justice Scale to collect the required data, and used Margaret Hill's (1997) Questionnaire to assess organizational entrepreneurship. The validity of the questionnaires was confirmed by some professors of management, and their reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. We used Kolmogorov-Smirnov Test and Pearson Correlation Coefficient to analyze the data. The results revealed that there is a significant positive relationship between organizational justice and organizational entrepreneurship.

**Keywords:** organizational entrepreneurship, organizational justice, distributive justice, procedural justice

---