

بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری تهران)

فاطمه نژاد انصاری کوچصفهانی

دکترای پزشکی، واحد دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران پرداخته شد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شهرداری تهران می باشند. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده میشود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه ۳۷۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تایید شده برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی را در شهرداری تهران مورد تایید قرار داد.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی ادراک شده، اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی

مقدمه:

الشعاع قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. همچنین، باعث کاهش کارایی سازمان می شود (لئو و کوک^۱، ۲۰۰۹). بنابراین رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ^۲ در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه بندی و تشریح می کند (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی عبارت است از چگونگی توزیع پاداش ها و تنبیه ها درون یک مجموعه اجتماعی. عدالت سازمانی، به این معنی نیست که به اجبار استانداردهای واحدی برای تمام افراد در نظر بگیریم، بلکه به این معنی است که مسئولیت ها را با شرایط معین بپذیریم و منصفانه به آن عمل کنیم. عدالت سازمانی بیان می کند که باید چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که عادلانه با آنها رفتار شده است. به عبارتی، عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمانی است (بیدختی و همکاران، ۱۳۹۳). کارکنان حداقل با دومنبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است و خود سازمان به عنوان یک کل این منابع را تشکیل می دهند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی تاثیر بسزایی در رفتار سازمانی کارکنان دارد و در تعیین چرایی واکنش افراد به پیامدهای غیرمنصفانه، فرایندها و رویه های نامناسب و مراودات غیرعادلانه بسیار راهگشاست. احساس عدالت در سازمان نه تنها که بر نگرش ها، عملکرد و رفتار های درون سازمانی تاثیر دارد، بلکه در نحوه برخورد آنها با ذی نفعان بیرونی موثر است (دکونیک^۳، ۲۰۱۰). هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود، بنابراین شناخت نیازها و انگیزها تمایلات و نگرش ها ابعاد شخصیت و عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست های صحیح، راهبرد های مناسب و برنامه های موثر ضروری می باشد فرهنگ سازمانی با آنکه پیشینه ای دراز دارد، ولی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و به ویژه در قلمرو بالندگی سازمانی و رفتار سازمانی راه یافته است. فرهنگ از دیر باز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده شده و درباره آن سخن بسیار رفته است. اگر عناصر تشکیل دهنده فرهنگ در سازمان قوی باشد کارایی و اثربخشی آن بالا خواهد بود (رحیمی، ۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان است که پدیده ملموس نبوده، بلکه نیروی پنهان است که در ورای امور ملموس و شهود فعالیت کرده به عنوان یک نیروی جمعی افراد را به فعالیت و عملیات مشابه وا می دارد. در این تحقیق به بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران می پردازیم.

بیان مسئله

امروزه صاحب نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه کشور واقف بوده و بر آن تأکید دارند و مهم ترین سرمایه هر سازمان را نیروی انسانی آن می دانند و نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف های سازمانی نقش مهمی را ایفاء نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۰). از سوی

¹. Leo&Kok

². Grinberg

³. Perception

⁴. Deconik

دیگر عدالت در سازمان به مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و خواهد بود و می تواند نقشی تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان داشته باشد. چنانچه مدیران سازمان ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید قادر باشند درک وجود عدالت در سازمان خود را در کارکنان به وجود آورند. بدون ایجاد زمینه های مناسب برای ادراک عدالت و انصاف، سازمان ها مشکلات زیادی در انگیزش و هدایت کارکنان خواهند داشت (مرتضوی و نیک کار، ۱۳۹۳).

سازمان های سرآمد، استعدادهای کارکنان خود را، بطور کامل در سطح فردی، گروهی و سازمانی مدیریت می کنند و بستر لازم را برای توانمندسازی کارکنانشان فراهم می آورند. این سازمان ها عدالت و انصاف را ترویج می دهند و کارکنان خود را توانمند می سازند. عدالت در سازمان یک مسئله اساسی برای همه کارکنان است. (اندرسون و شاین^۵، ۲۰۰۳) و نقش اساسی در موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آن دارد. ارزیابی و ادراکات افراد از عدالت و انصاف، در محیط کاری که عدالت سازمانی خوانده می شود از عواملی است که در ادراک کلی فرد از محیط و فعالیت های سازمانی و مدیریتی و کاری، موثر است. این ادراکات ذهنیت و نگرش و رفتار فرد را در محیط کاری تحت تاثیر قرار می دهد. (شاه حیدری پور و کمالیان، ۱۳۹۱).

سازمانها از شالوده های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت، مهمترین عامل حمایت رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان هاست و فرهنگ یکی از مهمترین عوامل موثر بر مدیریت است و نادیده گرفتن آن عدم انسجام داخلی و عدم انطباق بیرونی را دنبال خواهد داشت (رحیمی، ۱۳۹۰). یک سازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است و شخصیت سازمان هم فرهنگ سازمانی می باشد. فرهنگ سازمانی در بر گیرنده عقاید ریشه دار عمیق ارزش ها، هنجارهای مشترک اعضای یک سازمان می باشد (مهديه، ۱۳۹۰). امروزه فرهنگ سازمانی نیز یکی از موضوعات مورد بحث رفتار سازمانی است و اعتقاد بر این است که هر سازمانی دارای فرهنگی است که منظور همان فرهنگ غالب یا همگانی است که پذیرفته شده بین کلیه اعضای سازمانی است ولی در عین حال هر بخش برای خود دارای باورها و ارزشهای خاصی است. فرهنگ سازمانی شیوه زندگی یک سازمان است و با توجه به اینکه منبع اصلی هر سازمان منبع انسانی آن است عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ سازمان می باشد. در این تحقیق به بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران می پردازیم لذا سوال اصلی تحقیق این است که آیا عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران تاثیر دارد؟

پیشینه تحقیقات انجام شده:

-زمانی و طهماسبی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد" انجام داده اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که: بین میانگین نمره اخلاق کاری اسلامی با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد. بر اساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که برای افزایش در میزان رفتار شهروندی سازمانی از طریق افزایش اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی می توان اقدام کرد.

-خامسی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان " بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی با میانجی گری عدالت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: دانشگاه یزد) " انجام داده است. جهت آزمون فرضیات پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش و معناداری تفاوت بین گروهها از آزمونهای تی تک نمونه ای، تی

⁵ Anderson & Shiness

مستقل استفاده شده است. نتایج حاکی از تأثیر مستقیم و منفی فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی است. سایر فرضیات اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر ادراک از عدالت، و نیز تأثیر غیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی از طریق میانجی‌گری ادراک از عدالت تأیید شد.

-مرتضوی و نیک کار (۱۳۹۳)، پژوهشی تحت عنوان «نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان» را ارائه نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین بر عدالت سازمانی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت آب و فاضلاب مشهد اثر معناداری دارد. همچنین نقش میانجی‌گری متغیر عدالت سازمانی در روابط بین رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان این شرکت مورد تأیید قرار گرفت.

-ال منصور^۶ (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان «نقش واسطه‌ای ابعاد عدالت سازمانی در رابطه سبک رهبری و رضایت شغلی» را ارائه نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا با رضایت شغلی رابطه منفی و بین رهبری تراکنشی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

-جیل و همکاران^۷ (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان «نقش واسطه‌گری عدالت سازمانی در ارتباط میان رهبری تحولی و کیفیت زندگی کاری پرستاران» را ارائه نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت تعاملی به طور کامل واسطه ارتباط میان رهبری تحولی و کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌باشند. همچنین کیفیت زندگی کاری پرستاران با درگیری کاری شان ارتباط مثبت داشت.

-اسلام و همکاران^۸ (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در میان ستاد آموزش دانشگاه پنجاب» را مورد مطالعه قرار داده‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از ۵ دانشکده آموزش عالی پنجاب پاکستان بوده است. نتایج پژوهش نشان داده است که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی

عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری دارد

فرضیه‌های فرعی

۱- عدالت سازمانی ادراک شده بر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری دارد

۲- فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی تأثیر معنی داری دارد

۳- عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی تأثیر معنی داری دارد

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شهرداری تهران می‌باشند که تعداد آنها حدود ۲۵۰۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان نیز تعداد نمونه

^۶ Almansour

^۷ Gillet et al

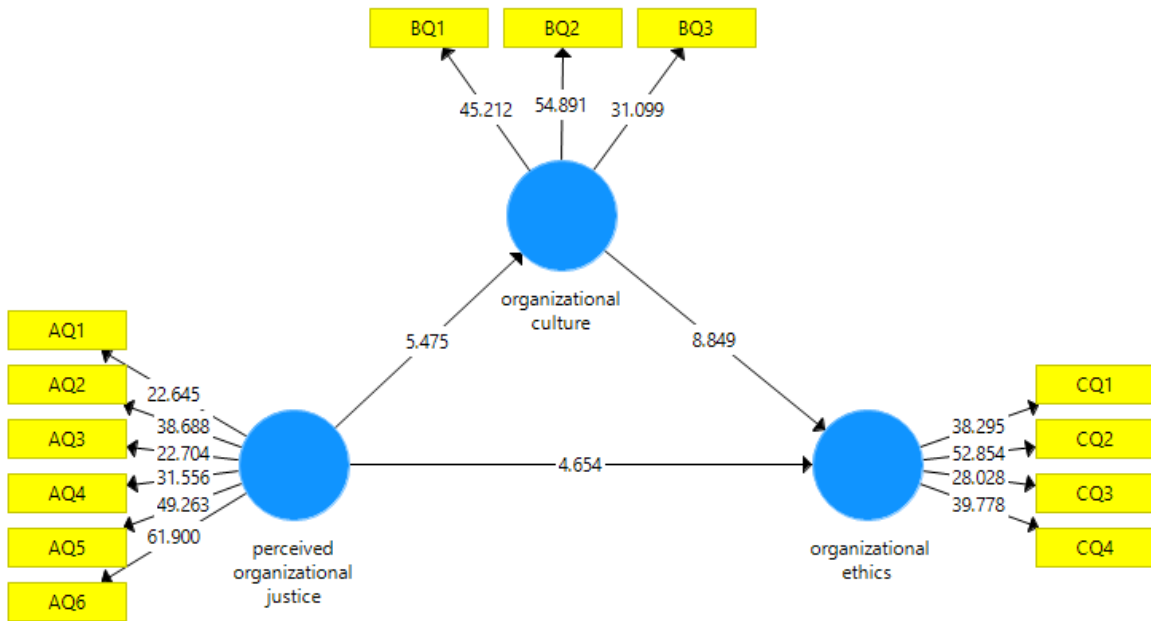
^۸ Islam et al

۳۷۹ نفر به عنوان نمونه تعیین می شود و برای نمونه گیری نیز در این تحقیق از روش تصادفی ساده استفاده میشود. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۴۰) محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تایید شده برخوردار است. در این تحقیق برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

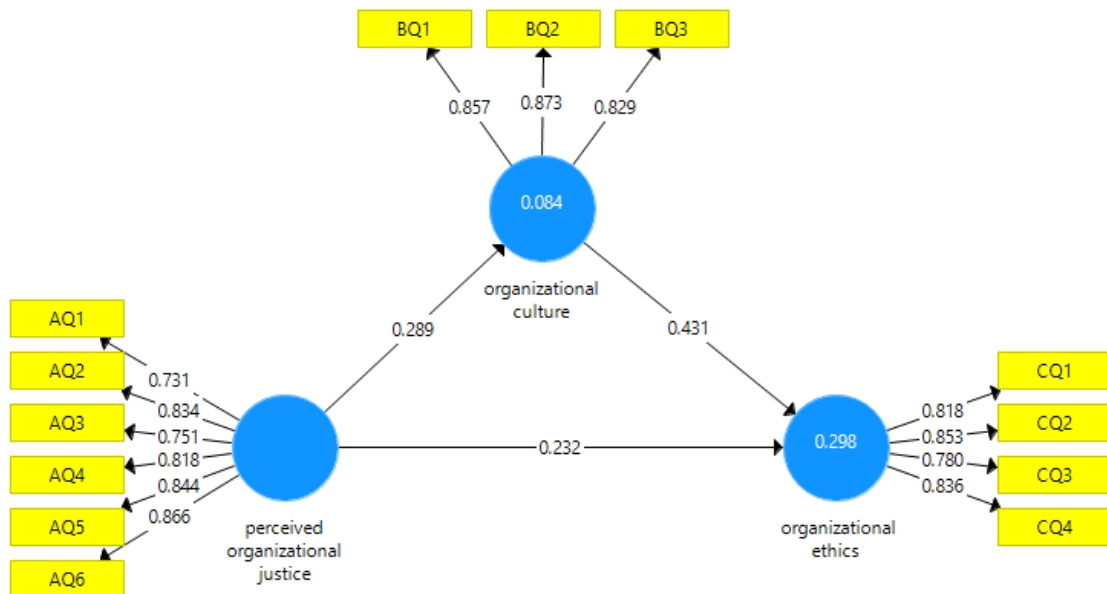
تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه های تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه های تحقیق



بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

- بررسی نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی

در این بخش نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی سنجیده می شود. برای آزمون ارتباط یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوبل^۹ وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود.

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون سوبل متغیر فرهنگ سازمانی

a	b	S _a	S _b	z-value
۰,۲۸۹	۰,۴۳۱	۰,۰۵۳	۰,۰۴۹	۴,۶۵

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار Z-value بالاتر از ۱,۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی می باشد. لذا در مجموع فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر معنی داری دارد، مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۲- نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق

نتیجه پیش بینی	T-VALUE	ضریب مسیر	فرضیات	فرضیه های فرعی
۹۹٪ تأیید	۵,۴۷۵	۰,۲۸۹	- عدالت سازمانی ادراک شده بر فرهنگ سازمانی تاثیر معنی داری دارد	اول
۹۹٪ تأیید	۸,۸۴۹	۰,۴۳۱	- فرهنگ سازمانی بر اخلاق سازمانی تاثیر معنی داری دارد	دوم
۹۹٪ تأیید	۴,۶۵۴	۰,۲۳۲	- عدالت سازمانی ادراک شده بر اخلاق سازمانی تاثیر معنی داری دارد	سوم

نتیجه گیری و پیشنهادات:

- با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه های تحقیق، پیشنهاد می شود که شهرداری تهران این امکان را برای کارکنان به وجود آورد تا در مورد مسائل و شیوه های کاری مربوط به خود با مدیر مربوطه مشورت کنند و رفتار مدیران با کارکنان همواره توأم با ادب و احترام و بدون تبعیض باشد و حقوق یکایک کارکنان برای مدیر با اهمیت تلقی گردد و کارکنان نیز این موضوع را درک

^۹ Sobel Test

کنند همچنین پیشنهاد می شود که مدیران در پرداخت پاداش و مزایا دقت کافی را داشته باشند تا پرداختی ها بنا بر میزان تلاش افراد در سازمان باشد نه بر اساس روابط با مدیر و ارتقاء و ترفیع کارکنان بر مبنای شایستگی و لیاقت آنها صورت پذیرد و توزیع پاداش ها در سازمان عادلانه بوده و استاندارد و ضوابط خاصی برای ارتقای کارکنان در مسیر کاری تدوین شود و در نهایت اینکه تشکیل سامانه ارزیابی عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

فهرست منابع

- بیدختی، امین و مردانی، ابراهیم. (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره هفتم، شماره ۲.
- رحیمی، عابد (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان اثرگذاری فرهنگ سازمانی و رفتار مدیریتی بر نوآوری سازمانی مطالعه موردی سازمان جهاد کشاورزی آذربایجان غربی، فصلنامه مدیریت، ۱۰ (۲۹)، ۹۷-۱۱۳.
- زمانی غلامرضا، طهماسبی سیمین (۱۳۹۸) بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد، دو فصلنامه علمی و تخصصی اسلام و مدیریت، دوره ۸، ۱۵-۱۶، بهار و تابستان ۱۳۹۸، صفحه ۹۳-۱۰۳.
- دهقانپان، حامد، صبور، الهام و حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۲.
- شاه حیدری پور، رضوان؛ کمالیان، امین رضا؛ (۱۳۹۱)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی، مجله علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، شماره ۱.
- فانی، علی اصغر، دانایی فرد، حسین و زکیایی، شعله. (۱۳۹۱). بررسی تقویت رابطه رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی به واسطه شخصیت سالم سازمانی، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره هفدهم، شماره ۱.
- خامسی مینا (۱۳۹۲) بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی با میانجی گری عدالت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: دانشگاه یزد) پایان نامه کارشناسی ارشد، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه سمنان - دانشکده مدیریت - ۱۳۹۲ - مرتضوی، سعید. نیک کار، امیر. (۱۳۹۳). نقش میانجی گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب مشهد، دوره ششم، شماره ۱۱.
- مهدیه، حسین (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و بهره وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مجله حرکت، شماره ۱۷، ص ۴۵-۵۰
- نصرافهانی، علی، شعبانی، جواد و خزایلی، جواد. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی سال بیست و چهارم، شماره ۲.

-Almansour, Y.M, (2012). The Mediating Role of Organizational Justice Components in the Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction, Global Journal of Management and Business Research Volume 12 Issue 20 Version 1.0

- Anderson, Denise. M., Shinen, Kimberly. J., (2003) Gender equity in the context of organizational justice: A closer look at a reoccurring Issue in the field, *Journal of leisure research*, second Quarter, 35 (2), pg. 228-247.
- DeConinck, J. B. (2010) The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees' Level of Trust, *Journal of Business Research*, Vol 63, No12, pp1349-1355.
- Gillet Nicolas a, Evelyne Fouquereau a, Ange´ lique Bonnaud-Antignac b, Rene´ Mokounkolo a, Philippe Colombat, (2012), The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*.
- Islam M. K; Merlo, J.; Kawachi, I.; Lindström, M., and GerdthamU. G. (2011), “Social Capital and Health: Does EgalitarianismMatter? A literature Review”, *International Journal for Equity in Health*, Vol. 5, No. 3, pp. 1-28.
- Leow, K.L. Kok, Wei, K. (2009) Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia, *International Journal of Business and Information*, Vol 4, No 2, pp.161-198.