

## مدل یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل: اثر میانجی حمایت سازمانی و عواطف شغلی

مینا ساعدی گل شیخان<sup>۱</sup> (M.A)، محمد حسنی<sup>۲</sup> (PH.D)، حسن قلاوندی<sup>۳</sup> (PH.D)

### چکیده:

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل با نقش میانجی حمایت سازمانی و عواطف شغلی انجام گرفت.

**روش بررسی:** روش تحقیق، توصیفی- همبستگی ۳۲ می بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه که مشتمل بر ۵۰۳ نفر بود و از این میان براساس جدول مورگان ۲۱۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای برای نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی با استفاده از مدل معادلات ساختاری تعیین شدند.

**یافته‌ها:** براساس نتایج به دست آمده، عدالت سازمانی بر رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار و بر رفتار غیراخلاقی و تمایل به ترک شغل تأثیر منفی معنادار دارد. همچنین عدالت سازمانی به واسطه حمایت سازمانی و عاطفه شغلی بر رفتارهای اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار و بر رفتارهای غیراخلاقی و تمایل به ترک شغل تأثیر معنادار منفی دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج بدست آمده بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی حمایت سازمانی و عواطف- شغلی در بررسی رابطه علی عدالت سازمانی با پیامدهای آن تأکید می‌کند.

**واژه‌گان کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتارهای اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به ترک شغل، حمایت سازمانی، عواطف شغلی.

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی گروه تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه (نویسنده مسئول)

minasaedi2018@gmail.com

<sup>۲</sup> دکترای تخصصی مدیریت آموزشی. استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه.

<sup>۳</sup> دکترای تخصصی مدیریت آموزشی. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه.

## مقدمه

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه با توجه به نقش همه جانبه آموزش عالی و دانشگاه‌ها در زندگی اجتماعی انسانها نقش عدالت در این سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. دانشگاهها در حقیقت نمادی از جامعه بوده و تحقق و اجرای عدالت در آن به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه می‌باشد [۲].

گرینبرگ عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند [۱۶]. عدالت بیانگر برابری و لحاظ کردن رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد [۱۵]. مشخص شده است که ادراک کارکنان از عدالت در سازمان عاملی بسیار اساسی و اثرگذار بر پیامدهای کاری متعدد از قبیل تعهد سازمانی، رفتارهای مدنی سازمانی و قصد ترک شغل است [۱۹]. نحوه برخورد با کارکنان از منظر عدالت عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال بیش تر سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی روی آورند [۱۵]. همچنین تحقیقات نشان داده است هنگامی که کارکنان تلاش سازمان را در برقراری عدالت و برآوردن انتظارات آنان درک کنند به دنبال جبران تلاش سازمان، به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان متعهدتر می‌شوند، با نگاه مثبت کمتر نواقص را می‌بینند، نسبت به حداقل‌های شغلی رضایت بیشتری کسب می‌کنند و تمایل بیشتری به ادامه خدمت در سازمان دارند [۱۷]. همچنین عدالت باعث می‌شود با هر فرد متناسب با ویژگی‌های خود رفتار شود که اثر مهمی بر انگیزش و عملکرد افراد در سازمان دارد [۲۳]. در مقابل، بی‌عدالتی موجب از هم گسیختگی اجزای سازمان می‌شود [۱۸]. از طرفی تحقیقات نشان داده است که عدالت یکی از پیش‌زمینه‌های مهم رفتار اخلاقی می‌باشد [۶]. همچنین عدالت سازمانی بر عواطف مثبت، اثر مثبت و بر عواطف منفی، اثر منفی دارد [۱۲]. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان خود قضاوت می‌کنند و چگونه به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی به خصوص برای درک رفتار سازمانی است [۱۰].

روی هم رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین عدالت سازمانی با پیامدهای آن رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۴، ۱۰]. در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف

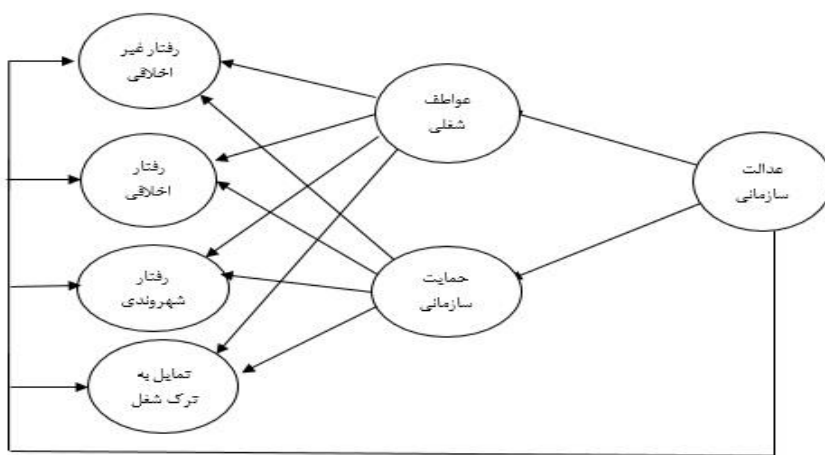
## مدل‌یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل: اثر میانجی حمایت

### سازمانی و عواطف شغلی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲

گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود این رابطه ضعیف و متناقض این است که به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین عدالت سازمانی با پیامدهای آن توجه نشده است. از متغیرهای که در این زمینه توجه محققین را به خود جلب کرده است، مفهوم حمایت سازمانی و عواطف شغلی است.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین عدالت سازمانی با پیامدهای رفتار غیراخلاقی، رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان با نقش میانجی عواطف شغلی و حمایت سازمانی در قالب شکل ۱ تدوین شد.



شکل ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

### مواد و روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه با مدرک دیپلم و به بالا در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ با حجم آماری ۵۰۳ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان با توجه به جامعه آماری، ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری هر دانشکده معین شد. تعداد ۲۵۰ پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع

گردید. از پرسشنامه‌های برگشتی تعداد ۲۱۷ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آن‌ها استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از هفت پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

**عدالت سازمانی:** این متغیر با استفاده از پرسشنامه استاندارد که توسط کالکویت [۲۶] ساخته شده اندازه‌گیری شده است این پرسشنامه حاوی ۲۰ گویه است و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (خیلی کم تا خیلی زیاد) به سنجش عدالت سازمانی کارکنان می‌پردازد. محمودی پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ را گزارش کرده است و اعتبار این مقیاس قابل قبول گزارش شده و همچنین روایی آن نیز تایید شده است [۲۱].

**حمایت سازمانی ادراک شده:** متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با استفاده از پرسشنامه ۸ سوالی استاندارد آیزنبرگ [۲۷] سنجیده شد. که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به سنجش حمایت سازمانی می‌پردازد. شریف زاده پایای این مقیاس ۰/۸۵ گزارش کرده است. روایی این سازه توسط تحقیقات قبلی تایید شده است [۹].

**عواطف شغلی:** در این پژوهش عواطف شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد پاناس که دارای ۲۰ گویه می‌باشد مورد سنجش قرار گرفته شده است که دارای مقیاس پنج درجه‌ای (به هیچ وجه، کمی، متوسط، زیاد، بسیار زیاد) می‌باشد. اعتبار و همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) مقیاس‌های عاطفه مثبت ۰/۸۷ و عاطفه منفی ۰/۸۸ توسط بخشی پور و دژکام [۳] گزارش شده است روایی آن نیز تایید شده است.

**رفتار اخلاقی:** در این پژوهش رفتار اخلاقی کارکنان با استفاده از پرسشنامه استاندارد لویزر (۲۰۰۰) که دارای ۱۴ گویه می‌باشد مورد سنجش قرار گرفته شده است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به سنجش رفتار اخلاقی می‌پردازد. کریمی پایای این مقیاس را ۰/۹۴ گزارش کرده است و روایی آن را تایید نموده است [۱۷].

**رفتار غیر اخلاقی:** در این پژوهش رفتار غیر اخلاقی کارکنان با استفاده از پرسشنامه استاندارد راینسون (۲۰۰۰) که دارای ۸ گویه می‌باشد مورد سنجش قرار گرفته شده است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به سنجش رفتار غیر اخلاقی می‌پردازد. رستمی و همکاران الفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۹۰ گزارش کرده اند.

## مدل‌یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل: اثر میانجی حمایت

### سازمانی و عواطف شغلی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲

**رفتار شهروندی سازمانی:** در این پژوهش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با استفاده از پرسشنامه استاندارد اورگان و کانوکسی (۱۹۸۸) که در سال ۱۳۸۶ نیز توسط حسن اسلامی در ایران ترجمه شده است و دارای ۱۶ گویه می باشد مورد سنجش قرار گرفته شده است. این پرسشنامه براساس مقیاس اندازه گیری لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) می باشد. ضریب آلفای کرباخ رفتار شهروند سازمانی  $0.75/3$  و  $0.77/1$  گزارش شده و هر دو تحقیق روایی پرسشنامه را تایید کرده اند.

**تمایل به ترک شغل:** در این تحقیق تمایل به ترک شغل کارکنان با استفاده از پرسشنامه استاندارد جکینز و توملینسون [۴] (۲۰۱۲) که داری ۹ گویه می باشد مورد سنجش قرار گرفته شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس اندازه گیری لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) می باشد. روایی آن نیز توسط استاد راهنما تایید شده است. در پژوهشی توسط همتی نوع دوست، رثوفی سنگاچین (۱۳۹۳) پایایی این پرسشنامه  $0.76$  گزارش شده است و روایی آن مورد تایید قرار گرفته است.

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاسها بالا بودند: پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی ( $0.73$ )، حمایت سازمانی ( $0.87$ )، عاطفه شغلی ( $0.90$ )، رفتار اخلاقی ( $0.91$ )، رفتار غیر اخلاقی ( $0.86$ )، رفتار شهروندی سازمانی ( $0.82$ ) و تمایل به ترک خدمت ( $0.83$ ) محاسبه شد. همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر  $0.74$  و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت  $1440.8/8$  بدست آمد که در سطح  $0.01$  معنی دار بوده و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است.

جهت بررسی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شد.

### یافته‌ها

اکثر شرکت کنندگان مرد (۷۲/۸ درصد)، در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۵۱/۲ درصد)، با مدرک لیسانس (۵۰/۲ درصد) و سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال (۴۱/۵) بودند (جدول ۱).

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت کنندگان در یک نگاه

تعداد (درصد)	متغیر	
۱۵۸ (۷۲/۸)	مرد	جنسیت
۵۹ (۲۷/۲)	زن	
۸ (۳/۷)	دیپلم	تحصیلات
۶ (۲/۸)	فوق دیپلم	
۱۰۹ (۵۰/۲)	لیسانس	
۸۵ (۳۹/۲)	فوق لیسانس	
۹ (۴/۱)	دکتری	
۲۸ (۱۲/۹)	۵ سال	سابقه کار
۲۲ (۱۰/۱)	۶ تا ۱۰ سال	
۹۰ (۴۱/۵)	۱۱ تا ۱۵ سال	
۴۶ (۲۱/۲)	۱۶ تا ۲۰ سال به بعد	
۳۱ (۱۴/۳)	۲۰ سال به بعد	
۲۶ (۱۲)	کم‌تر از ۳۰ سال	سن
۱۱۱ (۵۱/۲)	۳۱ تا ۴۰ سال	
۶۴ (۲۹/۵)	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۶ (۷/۴)	۵۱ سال به بعد	

## مدل‌یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل: اثر میانجی حمایت

### سازمانی و عواطف شغلی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲

جدول ۲: ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	عدالت	حمایت	عاطفه	اخلاق	غیراخلاقی	شهروندی	ترک
عدالت	۱						
حمایت	۰/۶۷**	۱					
عاطفه	۰/۶۵**	۰/۶۰**	۱				
اخلاق	۰/۶۳**	۰/۶۴**	۰/۷۷**	۱			
غیراخلاقی	-۰/۶۷**	-۰/۵۶**	-۰/۷۶**	-۰/۸۲**	۱		
شهروندی	۰/۶۸**	۰/۵۹**	۰/۷۶**	۰/۷۵**	-۰/۷۹**	۱	
ترک	-۰/۶۴**	-۰/۶۳**	-۰/۷۶**	۰/۷۷**	۰/۷۸**	-۰/۷۳**	۱

\*\*<0/01, \*<0/05

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نتایج ماتریس همبستگی متغیرها نشان می‌دهد که بین متغیرها همبستگی معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگذاری عدالت سازمانی بر پیامدهای احتمالی آن، مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. بر این اساس نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد (جدول ۳)

جدول ۳: شاخصهای برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخصها	X <sup>2</sup>	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مدلهای نهایی	۴۱۷۸/۹۶	۱۶۳۸	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۰۸	۰/۹۳	۰/۹۳

طبق اطلاعات بدست آمده بیشترین اثر مربوط به عدالت بر غیراخلاقی با ضریب ۰/۷۸ ( $\beta = 0.78, t = 7.10$ ) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر به عدالت بر رفتار اخلاقی می‌باشد با ضریب ۰/۷۰ ( $\beta = 0.70, t = 6.67$ ).

جدول ۴: ضرایب تاثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی حمایت سازمانی و عاطفه شغلی

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
عدالت سازمانی ← رفتار اخلاقی	۰/۹۰	۶/۶۷	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار غیر اخلاقی	-۰/۹۸	۷/۱۰	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار شهروندی	۰/۹۲	۳/۲۴	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← ترک خدمت	-۰/۷۸	۶/۶۱	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← حمایت	۰/۸۹	۲/۰۵	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← عاطفه شغلی	۰/۸۰	۲/۰۹	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار اخلاقی (از طریق حمایت)	-۰/۲۷	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار غیر اخلاقی (از طریق حمایت)	-۰/۷۳	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار شهروندی (از طریق حمایت)	۰/۳۶	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← ترک خدمت (از طریق حمایت)	-۰/۲۴	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار اخلاقی (از طریق عاطفه شغلی)	۰/۲۷	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار غیر اخلاقی (از طریق عاطفه شغلی)	-۰/۱۸	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← رفتار شهروندی (از طریق عاطفه شغلی)	۰/۳۴	-	اثر غیر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← ترک خدمت (از طریق عاطفه شغلی)	-۰/۳۴	-	اثر غیر مستقیم دارد

### بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش عدالت سازمانی بر رفتار اخلاقی اثر علی معنی دار دارد. به این معنا که تقویت عدالت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش رفتار اخلاقی و بر عکس تضعیف یا کاهش آن منجر به کاهش رفتار اخلاق می‌گردد. که با نتایج تحقیق محمدی داودی و همکاران [۲۰] و

محمدی [۱۹] همسو می‌باشد. همچنین نتایج با یافته‌های ساندرمن و همکاران [۳۰] و اسپجینک و همکاران [۳۱] همسو می‌باشد.

بین عدالت سازمانی با رفتار غیراخلاقی کارمند رابطه علی وجود دارد. که با نتایج تحقیقی واعظی و همکاران [۲۵] همسو می‌باشد که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر رفتار انحرافی تاثیر ندارد بلکه به طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تاثیر منفی دارد در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود دارد.

عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی اثر علی معنی‌دار دارد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق رحمان-سرشت و جنیدی جعفری [۷]، مرادی و حکیمی [۲۲] و اسکندری اصل و همکاران [۲] همسو می‌باشد. در زمینه عدالت و برابری نیز پژوهش‌های مختلف نتایج قابل توجهی را ارائه داده‌اند از جمله اینکه مطالعات نشان می‌دهند وجود برابری در سازمان زمینه را برای بروز رفتار شهروندی سازمانی مهیا می‌سازد. رفتار مدنی سازمانی را می‌توان به عنوان دروندادی در نسبت برابری شخص تلقی کرد که افزایش یا کاهش آن پاسخی به نابرابری ادراک شده خواهد بود [۸].

عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل اثر علی معنی‌دار دارد. بدین معنا که هر چه میزان بی-عدالتی ادراک شده در کارکنان یک سازمان بالاتر می‌رود، سطح تمایل به ترک خدمت نیز بالا می‌رود نتایج پژوهش با نتایج پژوهش قاسم زاده‌علیشاهی و همکاران [۱۴] همسو می‌باشد. بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی رابطه علی وجود دارد. که با نتایج پژوهش کوشازاده و عزیز آبادی [۱۸] همسو می‌باشد که در تحقیق خود تاثیر مثبت عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی تایید کرده‌اند.

بین عدالت سازمانی و عاطفه شغلی رابطه علی وجود دارد که با نتایج پژوهش قاسمی‌نژاد دهکردی و همکاران [۱۲] همسو می‌باشد که در تحقیق خود نشان دادند که عدالت سازمانی بر عواطف مثبت، اثر مثبت و بر عواطف منفی، اثر منفی دارد.

عدالت سازمانی بر رفتار اخلاقی، رفتار غیراخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تمایل بر ترک شغل بواسطه حمایت سازمانی اثر علی معنی‌دار دارد. که با نتایج تحقیق مهدیان و جرفی [۲۴]، خدامی و

اصانلو [۵]، شاهی و همکارانش [۹]، محمدی داودی و همکاران [۲۰]، محمدی و همکاران [۱۹] و شاپووال [۲۹] همسو می‌باشد. شاهی و همکارانش [۹] در پژوهشی خود نشان دادند که میل به ترک شغل به ترتیب متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده، پیش‌بینی کننده برای میل به ترک شغل هست. حمایت و عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل تاثیر دارند.

عدالت سازمانی بر رفتار اخلاقی، غیر اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغلی بواسطه عاطفه شغلی اثر علی معنی دار دارد. که با نتایج تحقیق قاسمی نژاد دهکردی و همکاران [۱۲]، جاکوبس و همکاران [۲۸]، اورگان و رایان [۱۱] و استفان و مایکل [۳۲] همسو می‌باشد. جاکوبس و همکاران [۲۸] پژوهشی تحت عنوان "رفتار غیر اخلاقی و ارزیابی عملکرد: حمایت سازمانی و عواطف و عدالت سازمانی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که متغیرهای عدالت و عواطف و حمایت بر رفتار غیر اخلاقی تاثیر معکوس دارند. استفان و مایکل [۳۲] در پژوهش خود اظهار داشتند که عواطف منفی بالا رفتار شهروندی پایین در سازمان ایجاد می‌کند.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه ارومیه بوده است، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان کارکنان و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار دهند. از طرفی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش ارتباطی (نه علت و معلولی) بودن و مقطعی بودن (غیر طولی) است، که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

در زمینه رابطه عدالت سازمانی با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد و نقش دیگر متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

پیشنهاد می‌شود رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های رفتارهای اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتار شهروند سازمانی، تمایل به ترک شغل دقیقاً مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.

## مدل‌یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل: اثر میانجی حمایت

### سازمانی و عواطف شغلی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲

همچنین پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی دیگر در رابطه بین رهبری معنوی با رفتارهای اخلاقی، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتار شهروند سازمانی، تمایل به ترک شغل کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

### منابع و ماخذ:

۱. ارس‌زاده، سهیلا (۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی با آزمون میانجیگری درک سیاست‌های سازمانی جنسیت، پایان‌نامه ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۲. اسکندی‌اصل، حشمت‌الله؛ سلطانی، ایرج؛ محمدی، یادگار؛ آباد، لطف‌الله (۱۳۹۷) بررسی دو متغیر عدالت‌سازمانی و رفتار شهروندی بر عملکرد کارکنان ناجا (مورد مطالعه نیروی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری)، منابع انسانی ناجا، ش ۱۳(۵۲): ۳۹-۵۹.
۳. بخشی‌پور رودسری، عباس؛ دژکام، محمود (۱۳۸۶)، تحلیل عاملی تاییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی، مجله روان‌شناسی، ش ۹(۴): ۶۱-۸۰.
۴. حسنی، محمد؛ جودت‌کردلر، لیلا (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت‌سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت‌شغلی رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه، دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ش ۱۰(۳): ۳۵۲-۳۴۰.
۵. خدامی، سهیلا؛ اصانلو، بهاره (۱۳۹۴). "طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش‌های اخلاقی سازمان، نشریه علمی - پژوهشی، ش ۱۰(۱): ۸-۱.
۶. رادمنش، ناهید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ دانش‌فر، کرم‌اله (۱۳۹۷) پیش‌رانهای رفتاری و اخلاقی پایبندی مدیران به قوانین عدالت‌سازمانی: بررسی نقش محوری انگیزه‌ها و اختیارات مدیران، پژوهش‌های اخلاقی، ش ۹(۱): ۱۰۶-۷۹.
۷. رحمان‌سرشت، حسین؛ جنیدی‌جعفری؛ مهدی (۱۳۹۷) اثر عدالت‌سازمانی بر رفتار شهروندی-سازمانی با میانجیگری تعهدشغلی در زمینه مدیریت پروژه، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ش ۲۷(۸۷): ۱۴۶-۱۲۷.

۸. سید نظری، زینب (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی عدالت‌سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک‌شغلی، عملکردشغلی و رفتار شهروندی‌سازمانی در میان کارکنان اداره کل سازمان بهزیستی استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۹. شاهی، سکینه؛ اندرز، سعید؛ اندرز، کمال؛ یاسینی، مجتبی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین عدالت‌سازمانی ادراک‌شده با تمایل به ترک‌شغل نیروهای دانشگر، پژوهش‌های مدیریت‌منابع‌سازمانی، ش ۷(۲): ۱۰۶-۱۲۷.
۱۰. شیخی، ایوب؛ احمدیان، الهه؛ کردستان، سیامک (۱۳۹۴) تعهد‌سازمانی، به‌عنوان متغیر میانجی روابط حلقوی عدالت‌سازمانی، رفتار شهروندی‌سازمانی، اعتماد‌سازمانی و حمایت‌سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد مشهد)، مدیریت بر آموزش سازمانها، ش ۴(۱): ۱۸۳-۲۰۵.
۱۱. صنوبر، ناصر (۱۳۹۱). بررسی تاثیرات دینداری بر رفتار شهروندی، نشریه دولتی، ش ۴(۱۲): ۳۵-۵۲.
۱۲. قاسمی‌نژاد دهکردی، آتوسا؛ امیرتاش، علی محمد؛ اصلانخانی، محمدعلی (۱۳۹۶) اثر عدالت‌سازمانی بر رفتارهای ضدتولید با میانجیگری عواطف شغلی: مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۵(۱): ۱۳۱-۱۱۷.
۱۳. قاسم‌زاد علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ راعی، جعفر (۱۳۹۸) بررسی نقش میانجی عدالت‌سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک‌شغلی و عملکردشغلی در میان کارکنان آموزشی، مدیریت بر آموزش سازمانها، ش ۸(۱): ۳۹-۶۰.
۱۴. قلاوندی، حسن؛ اشرفی، فرشید؛ علی‌زاده، معصومه (۱۳۹۶) پیش‌بینی اخلاق‌کاری بر اساس مؤلفه‌های عدالت‌سازمانی ادراک‌شده، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱): ۱-۱۳.
۱۵. قیومی، عباسعلی؛ حاجیانی، ابراهیم؛ مرعشی شوشتری، سیده سیمین (۱۳۹۳) بررسی تاثیر عدالت‌سازمانی بر رفتار شهروندی‌سازمانی در سازمان‌های فرهنگی، مجله مدیریت‌فرهنگی، ۸(۲۶): ۱۲-۱.

## مدل‌یابی تاثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای مثبت و منفی شغل: اثر میانجی حمایت

### سازمانی و عواطف شغلی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲

۱۶. کاروان، احمد؛ مرادی، علی (۱۳۹۷) شناخت رابطه بین درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری مورد مطالعه: کارکنان سیمان استان ایلام، دوفصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ش (۱۳)۷: ۲۰۸-۱۸۳.
۱۷. کریمی، مهدی (۱۳۹۱). تبیین جوسازمانی با رفتار اخلاقی بر اساس عوامل فردی و مطالعه-موردی، معلمان مقطع ابتدایی مدارس دولتی شهرستان چالدران، پایان نامه ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۱۸. کوشازاده، سیدعلی؛ عزیز آبادی، ابوالفضل (۱۳۹۳). تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی، نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ش (۲)۵: ۲۵-۳۶.
۱۹. محمدی، نازنین؛ سیادت، سیدعلی؛ رجایی پور، سعید (۱۳۹۸) تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضاء هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام‌نور استان خوزستان، مشاوره شغلی و سازمانی، ش (۴۱)۱۱: ۱۰۸-۷۹.
۲۰. محمدی داودی، امیرحسین؛ میلاد، مریم؛ شایان، شهرام (۱۳۹۷) رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت-بهداشت درمان و آموزش پزشکی، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ش (۶۰)۱۸: ۵۵۰-۵۴۱.
۲۱. محمودی، شادی (۱۳۹۲). بررسی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی بین پرستاران بیمارستان امام خمینی ارومیه با نقش میانجی تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه-ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۲۲. مرادی، مرتضی؛ حکیمی، ایمان (۱۳۹۷) نقش میانجی تناسب فرد سازمان و تناسب فرد شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش (۳۴)۹: ۸۵-۶۷.

۲۳. مهداد، علی؛ ذاکرین، سمیه؛ و مهدیزادگان، ایران. (۱۳۹۲). اثر تعدیلی ویژگی های شخصیتی بر رابطه میان عدالت سازمانی ادراک شده و میل به بروز خشونت در محیط کار، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ش ۱۴(۲): ۸۱-۷۲.

۲۴. مهدیان، محمد جعفر؛ جرفی، انور (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان خوزستان، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز

۲۵. واعظی، رضا؛ میهن پور، داوود؛ رنجبر، مصطفی (۱۳۹۵). تأثیر عدالت در بروز رفتارهای- انحرافی بر اساس نقش میانجیگری ادراک از عدالت، فصلنامه مطالعات رفتار سازمان، ش ۵(۲): ۸۵-۱۱۲.

26. Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice A construct validity of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
27. Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
28. Jacobs, G., Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2014). (Un) Ethical behavior and performance appraisal: the role of affect, support, and organizational justice. *Journal of business ethics*, 121(1), 63-76.
29. Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor of hotel front-line employees. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 112-121. doi:10.1016/j.ijhm.2018.10.022.
30. Sandman, L., Molander, U., Benkel, I. (2016). Developing organizational ethics in palliative care: A three-level approach. *Nursing Ethics*, 5: pp1-13.
31. Schminke, M., Arnaud, A., Taylor, R. (2015). Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 727-736.
32. Stephen B. Schepman, and Michael A. Zarate (2008) The Relationship between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 16, 437-442.

## Modeling the effects of organizational justice On the positive and negative consequences of the job, The mediating effect of organizational support and job effects

Mina Saedi Gool Sheikhan<sup>1</sup>, Mohammad hassani<sup>2</sup>, Hassan ghalavandi<sup>3</sup>

### Abstract

**Background and purpose:** The purpose of this study was to model the effects of organizational justice On the positive and negative consequences of the job, The mediating effect of organizational support and job effects

**Materials and methods:** The research method was descriptive-correlational. The statistical population of this study included all graduated and post-graduated staff in Urmia University, which consisted of 503 people. Among them, 217 people were selected by random sampling method according to Morgan's Table.. To collect data, standard questionnaires were used. The structural equations model was used to study the relationship between Latent variables and the measured ones in conceptual model.

**Results:** Based on the results, organizational justice has a direct and significant effect on ethical behavior, organizational citizenship behavior, organizational support and job effect, and it has a negative and significant effect on unethical behavior and the turnover intention. Organizational justice also has a positive and significant effect on ethical behavior and organizational citizenship behavior with the mediating role of organizational support and job affect. and significant effect on unethical behavior and turnover intention with the mediating role of organizational support and job effect.

**Conclusion:** The results emphasize the need to recognize the mediating role of organizational support and job emotions in examining the causal relationship between organizational justice and its consequences.

**Keywords:** Organizational Justice, Ethical Behavior, Unethical Behavior, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Organizational Support, Job Affect.

1. M.Sc. of Educational Administration, Department of Educational Sciences of Urmia University, Urmia (Corresponding Author) minasaedi2018@gmail.com

2. PhD in Educational Administration, Professor, Department of Educational Sciences of Urmia University, Urmia.

3. PhD in Educational Administration, Associate Professor. Department of Educational Sciences of Urmia University, Urmia.