

## بررسی نقش عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی (مطالعه موردی: فرمانداری های استان اردبیل)

نادر بهاری<sup>۱\*</sup> | شهریار لطفی<sup>۲</sup> | سیامک قبادی<sup>۳</sup>  
هادی خداداد<sup>۴</sup> | اکبر کامرانی<sup>۵</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۳۵۰ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در این تحقیق می باشند. نتایج تحقیقات در بین کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل نشان داد که، عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل تاثیر دارد و عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل رابطه مثبت و قوی دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای محققین آتی ارائه گردید.

**واژه های کلیدی:** عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، فرمانداری های استان اردبیل.

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران /

baharinader@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

<sup>۳</sup> دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

<sup>۴</sup> دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

<sup>۵</sup> دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش خط مشی گذاری سازمانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

## مقدمه

احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. به عنوان مثال، هنگامی که کارکنان مشاهده می‌کنند در سازمان با آنها به طور عادلانه رفتار می‌شود، تعهد سازمانی بیشتر، عملکرد شغلی مؤثرتر و رفتار شهروندی-سازمانی بهتری از خود نشان می‌دهند. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می‌کند. از طرفی سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی با سواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه‌شناس با روحیه بالا وجود دارند. این کارکنان کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که قابلیت‌های پویای سازمان را بهبود می‌شوند.

## بیان مساله

در تحقیق مورد بررسی " نقش عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی در فرمانداری‌های استان اردبیل" پرداخته می‌شود. در ادامه متغیرهای اصلی و بیان مساله تحقیق بیان می‌شود.

امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار شده است. در عصر حاضر سازمان‌ها در واقع آینه تمام‌نمای جامعه بوده، تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل، عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است (پارکر و کولمایر، ۲۰۰۵).

مفهوم عدالت سازمانی به قضاوت‌های فردی یا جمعی در مورد عدالت یا مسائل اخلاقی برمی‌گردد. رویکرد تحقیقاتی که درباره‌ی عدالت سازمانی انجام می‌شود، رویکردی توصیفی است و به بررسی نقش عدالت در سازمان‌ها می‌پردازد. عادلانه بودن یا نبودن یک رویداد، تا اندازه‌ای به باورهای افراد بستگی دارد. به عبارت دیگر، تحقیق درباره‌ی عدالت معمولاً با توجه به رویدادهای پیشین (که قضاوت‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد) و عواقب آن رویدادها در هنگام ارزیابی انجام می‌شود. این رویکرد توصیفی بیشتر روی باورها و درک افراد از عدالت تأکید دارد و به اینکه چه چیزی واقعا عادلانه است کاری ندارد. این دیدگاه تجربی، چارچوب‌های اصلی رویکرد اندیشمندانی را که می‌خواهند با استفاده از تحلیل منطقی ثابت کنند چه چیزی به طور عینی درست یا غلط است کامل می‌کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۸).

متغیر بعدی که در این تحقیق به آن می‌پردازیم سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی نقش بالقوه و جدی بر رضایت کارکنان و بالطبع عملکرد سازمانی دارد و پیشگویی‌کننده خوبی برای توانمند ساز نمودن کارکنان است. از این رو سلامت سازمانی سبب اثربخشی سازمان می‌شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی دارد. سازمان‌های سالم به عنوان موجودات زنده و پویا در محیط می‌توانند پدید آیند. این سازمان‌ها با فراهم شدن امکانات لازم و کافی رشد کنند، توسعه یابند. در نهایت از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده باعث تأمین نیازهای محیطی و تسهیل فرآیند رشد و شکوفایی جامعه شوند. در این مقاله کوشش شده است تا مفهوم سلامت سازمانی بحث و بررسی شود (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۹).

فساد سازمانی نقطه مقابل موضوع سلامت اداری است. یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای نیل به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌نماید. سلامت اداری یکی از خواست‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده به طوری که نظام اداری یک ابزار توزیع عادلانه خدمت به عموم شهروندان باشد. از ابتدای تشکیل دولت‌ها همواره دولت خوب و حکومت خوب که حافظ منافع عموم باشد مورد بحث بوده و نظریه‌های زیادی در این رابطه ارایه شده که حاکی از اهمیت آن است. ایده سلامت اداری با مفهوم دولت خوب و حکومتمداری خوب آمیخته است افلاطون اخلاق و فضیلت را بنیان دولت خوب و ارسطو خرد و قانون را بنیان دولت خوب می‌دانند، عده‌ای دولت مذهبی که احکام را از وحی گرفته و به قوانین طبیعی جاری می‌سازد و عده‌ای قدرت و اقتدار دولت در حاکمیت داخلی و خارجی را به عنوان معیار دولت خوب می‌دانند. بانک جهانی مواردی چون مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، اجماع، برابری، اثربخشی، کارآیی را لازمه حکومت خوب می‌دانند (متدوین، ۱۳۹۰).

فساد اداری پدیده‌ای است که در نبود سلامت اداری رخ می‌دهد؛ لذا لازم است در ابتدا مفهوم سلامت اداری تبیین شود. سلامت، در مقابل مفهوم بیماری، به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک موجود زنده است. مفهوم عام از کلمه سلامت در مواردی مانند بقا و سلامت نفس و نسل، بقا و سلامت عقل و تفکر، بقا و سلامت دین، بقا و سلامت اجتماع، بقا و سلامت محیط وجود قابلیت و توان فعالیت طبیعی برای تحقق اهداف طبیعی است. مرحله بعد از سلامت، رشد و تکامل یعنی به فعلیت در آوردن قابلیت‌ها و رسیدن به اهداف است. جنبه‌های مجهول این تحقیق عدالت سازمانی و سلامت سازمانی است که با توجه به اینکه مطالعه موردی در فرمانداری‌های استان اردبیل صورت نگرفته است، در پی کسب نتایج تحقیق و پیشنهادات در راستای مرتفع نمودن خلاهای احتمالی خواهیم بود.

بنابراین در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که به چه میزان عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

## ضرورت موضوع

عدالت سازمانی یکی از شاخصهای مؤثر بر رضایتمندی و تعهد کارکنان است، به گونه‌ای که احساس بی‌عدالتی توسط کارکنان سبب نارضایتی شغلی آنان می‌شود و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است. مفهوم سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می‌کنند.

## مطالعه ادبیات موضوع

### عدالت سازمانی

عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می‌تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در برگیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان، همکاران و سازمان بعنوان یک

سیستم اجتماعی باشد. عدالت سازمانی را بررسی ادراک افراد از انصاف و برابری در سازمان تعریف کردند (متدوین، ۱۳۹۰).

مفهوم عدالت سازمانی به قضاوت‌های فردی یا جمعی در مورد عدالت یا مسائل اخلاقی برمی‌گردد. رویکرد تحقیقاتی که درباره‌ی عدالت سازمانی انجام می‌شود، رویکردی توصیفی است و به بررسی نقش عدالت در سازمان‌ها می‌پردازد. عادلانه بودن یا نبودن یک رویداد، تا اندازه‌ای به باورهای افراد بستگی دارد. به عبارت دیگر، تحقیق درباره‌ی عدالت معمولاً با توجه به رویدادهای پیشین (که قضاوت‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد) و عواقب آن رویدادها در هنگام ارزیابی انجام می‌شود. این رویکرد توصیفی بیشتر روی باورها و درک افراد از عدالت تأکید دارد و به اینکه چه چیزی واقعاً عادلانه است کاری ندارد. این دیدگاه تجربی، چارچوب‌های اصلی رویکرد اندیشمندی را که می‌خواهند با استفاده از تحلیل منطقی ثابت کنند چه چیزی به طور عینی درست یا غلط است کامل می‌کند (نادری و همکاران، ۱۳۸۹).

احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. به عنوان مثال، هنگامی که کارکنان مشاهده می‌کنند در سازمان با آنها به طور عادلانه رفتار می‌شود، تعهد سازمانی بیشتر، عملکرد شغلی مؤثرتر و رفتار شهروندی-سازمانی بهتری از خود نشان می‌دهند. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می‌کند.

به طور کلی ابعاد عدالت سازمانی عبارتند از: (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۹)

- برقراری عدالت توزیعی که به نتایج تخصیص (تخصیص حقوق، پاداش یا مجازات) مربوط می‌شود؛
- برقراری عدالت رویه‌ای که بر فرایندهای تخصیص تأکید دارد (نحوه‌ی سیاست‌گذاری و خط‌مشی سازمان در تخصیص پاداش یا مجازات)؛
- برقراری عدالت تعاملی که روابط بین فردی را دربرمی‌گیرد.

### سلامت سازمانی

سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها است. این مفهوم تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست. بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. سازمان‌های سالم با شاخص‌هایی مانند تعهد سازمانی، انگیزش نیروی انسانی و رضایت شغلی کارکنان شناخته می‌شوند. پیامد چنین شاخص‌هایی نیز در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهبود بهره‌وری سازمانی قابل ردیابی است.

با توجه به بررسی ادبیات موجود نظام اداری سالم، می‌توان ویژگی‌هایی به شرح زیر را برشمرد: (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۹)

- سازمان‌ها باید براساس نیاز حقیقی جامعه شکل گیرند.
- مأموریت‌های اصلی باید به‌عنوان نیروی محرکه تلقی شوند.
- نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها باید افرادی با دانش، مهارت، خشنود و باانگیزه باشند.
- نظام‌ها و قوانینی که وضع می‌شوند باید از نقش‌انگیزنده‌ای برخوردار باشند.

- در یک نظام اداری سالم باید به پیشگیری بیش از درمان اهمیت داده شود.
  - در ارزیابی عملکردها نیز باید به ستاده‌های حقیقی توجه شود.
  - مکانیزم‌های بازار را باید به مکانیزم‌های بوراکراتیک ترجیح داد.
  - به جلب رضایت ارباب رجوع باید اهمیت زیادی قائل شد.
  - نظام شایسته‌سالاری در این نوع نظام‌ها باید حاکم بوده و پرداخت‌ها نیز بر مبنای عملکرد باشد نه وقت.
- توجه به بازخورد عملکردها و ارزیابی مستمر آن نیز یکی دیگر از ویژگی‌های مهم نظام اداری سالم محسوب می‌شود. بنابراین نظام اداری سالم، نظامی کارآفرین و شاد است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمات براساس نیاز واقعی ارباب رجوع و همچنین به کیفیت، کمیت و سودآوری منطقی آن نیز توجه خاص دارد. برای سنجش این مقوله می‌توان از پرسشنامه سلامت سازمانی استفاده کرد.
- شفافیت سازمانی یکی دیگر از ارکان سلامت اداری است. منظور از شفافیت افزایش آگاهی مردم از تصمیم‌ها و سازوکارهای داخلی دولت است. به این معنی که افراد از سیاست‌ها و اقدام‌ها دولت آگاهی و در هنگام بروز مشکلات یا داشتن شکایات از این که به کدام مرجع مراجعه کنند، اطلاع کافی داشته باشند. برای ایجاد رابطه مطلوب میان دولت و مردم و تحقق هدف یاد شده، رعایت اصول "حق آگاه شدن" و "آزادی اطلاعات" ضروری است.
- در این راستا نگرش مسئولان باید تغییر کند و در فرهنگ و رفتار نظام اداری تعییرات لازم صورت گیرد. استفاده از قدرت عمومی برای منفعت عمومی است. این عنصر محور برجسته مبارزه با فساد است. مفهوم سلامت، پیشنهاددهنده شیوه‌های مثبت و فعال است و بر مبنای آن در واقع قبل از این که به دنبال طرح‌هایی برای مبارزه با فساد باشیم، بهتر است در مسیر سلامت اداری جامعه حرکت کنیم و گروه‌ها و بخش‌های مختلف برای پیشگیری و مبارزه با شکل‌گیری فساد را گرد آوریم. به عبارت دیگر، گروه‌های مختلف و ذی‌نفع، به‌طور نظام‌یافته برای جلوگیری از فساد، بسیج و ظرفیت‌سازی شوند.
- پاسخگویی یکی از راهکارها برای افزایش شفافیت فعالیتهای اداری است که راه را برای توسعه سلامت اداری هموار می‌کند. منظور از پاسخ‌گویی، مسئولیت‌پذیری و گزارش‌دهی دستگاه‌ها در خصوص عملکردشان است؛ طوری که مسئولان باید در رابطه با ارائه خدمات به همه مردم، نمایندگان آنها یا مراجعان خود متعهد باشند. پاسخگویی دربرگیرنده گزارش‌دهی عملکرد است. پاسخگویی سازمان‌ها را برای موفقیت بیشتر در آینده ملزم به هدف‌گذاری می‌کند. این اهداف تعهدهای اعلام شده و استانداردهای ارائه خدمات را نشان می‌دهند. به‌طور خلاصه، پاسخگویی به منظور گزارش عملکرد در فواصل منظم در مقابل اهداف وضع شده است.
- برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری مدیریت، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. شبیه اندام سالم، سازمان سالم تطبیق‌پذیر و در حال رشد است. عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب داشته باشند. یعنی بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی کنند. سپس تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند.
- برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند. در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی است. فساد اداری

سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است (واین و همکاران، ۲۰۰۲).

همه نظام‌های اجتماعی برای بقا، رشد و توسعه خود به حل چهار مشکل اساسی نیازمند هستند. این عوامل شامل انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی می‌باشد. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی میدانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌تحریکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است.

### پیشینه تحقیق

عباس پور و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "ارائه مدل تاثیر گذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران" پرداختند. نتایج با استفاده از نرم افزار معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نقش میانجی سلامت سازمانی در تاثیر گذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی به دلیل اینکه مقدار z-value آن برابر ۳ در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران بود مورد تأیید قرار گرفت.

نادری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان "رابطه عدالت سازمانی با مولفه‌های ارزیابی عملکرد شرکت پالایش نفت اصفهان" پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین عدالت سازمانی و ارزیابی عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مرادی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق با عنوان "واکاوی رابطه بی تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی و تعلق سازمانی در بین کتابداران و کارکنان سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی" پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از رابطه منفی و معنی دار بی تفاوتی سازمانی با تعلق سازمانی و با عدالت سازمانی می‌باشد، که این رابطه در مورد بی تفاوتی سازمانی و تعلق سازمانی دارای ضریب بیشتری است. به عبارتی افزایش عدالت سازمانی و احساس تعلق سازمانی، موجب کاهش بی تفاوتی می‌شود.

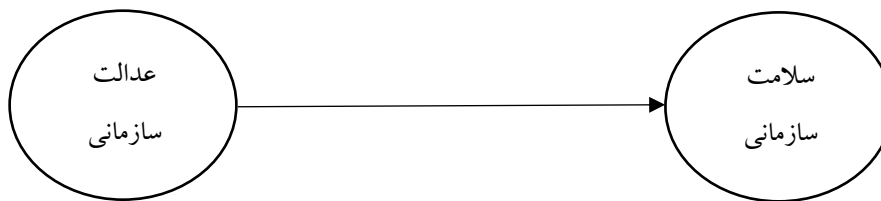
اوز ساهین و یورد (۲۰۱۹) در یک تحقیق با عنوان آیا عدالت سازمانی موجب کاهش یا افزایش ناهم‌اندیشی سازمانی می‌شود، به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر ناهم‌اندیشی سازمانی پرداختند. داده‌های تحقیق به کمک پرسشنامه از ۱۰۵ نفر از کارکنان یک خودرو سازمانی در ترکیه جمع آوری شد. نتایج حاکی از تاثیرات مثبت و معنی دار عدالت رویه‌ای و توزیعی بر ناهم‌اندیشی سازمانی داشت. ناهم‌اندیشی ناشی از اختلاف نظر با مدیران ارشد دارای ارتباط مثبت و معنی دار با عدالت مراوده‌ای دارد.

ویگودا (۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان "تئوری هدف گذاری و بازخورد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" سه عامل مهم در عملکرد کاری (رسمی، غیر رسمی) تاثیر دارد که شامل رضایت شغلی، تعهد شغلی و عدالت سازمانی. ویگودا به این نتیجه رسید که بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بین عملکرد

رسمی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد رسمی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و این و همکاران (۲۰۰۲) با بررسی " نقش رفتار عادلانه و پاداش ها در درک حمایت سازمانی و تبادل رهبر-عضو" تعهد سازانی را به عنوان یکی از شاخص های درک حمایت سازمانی معرفی کرده، نتیجه گرفتند که بین رفتار عادلانه و پاداش ها رابطه مستقیم وجود دارد.

### چارچوب نظری تحقیق

مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

**متغیر مستقل:** عدالت سازمانی (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت).

**متغیر وابسته:** سلامت سازمانی (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت).

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه ۲: عدالت سازمانی با عدالت سازمانی رابطه معناداری دارد.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۳۵۰ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. در این پژوهش منظور از عدالت سازمانی مجموع نمراتی است که پاسخ دهندگان به پرسشنامه متدین (۱۳۹۰) می دهند. منظور از سلامت سازمانی، مجموع نمراتی است که پاسخ دهندگان به پرسشنامه هوی و تارتر (۱۹۹۱) می دهند. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۵ نفر از کارکنان فرمانداری های استان اردبیل توزیع شده، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۹۷ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰.۷ بیشتر است، سوالها از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پایا هستند.

## یافته های پژوهش

## آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان فرمانداری های استان اردبیل حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۶	۷۹
	زن	۳۷	۲۱
وضعیت تاهل	متاهل	۱۳۸	۷۵
	مجرد	۴۵	۲۴
سن	زیر ۳۰ سال	۱۹	۱۰
	۳۱-۴۰	۷۹	۴۴
	۴۱-۵۰	۳۶	۱۹
	بیشتر از ۵۰ سال	۴۹	۲۷
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۳۰	۱۶
	لیسانس	۹۸	۵۳
	فوق لیسانس	۳۶	۱۹
سابقه کار	دکتری	۱۹	۱۰
	زیر ۱۰ سال	۵۶	۳۰
	۱۱-۱۵ سال	۷۷	۴۳
	۱۶-۲۰ سال	۱۸	۹
	۲۱-۲۵ سال	۲۶	۱۵
	بالای ۲۵ سال	۶	۳

## آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می گردد. همانطور که مشاهده می شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، عدالت سازمانی و سلامت سازمانی میزان سطح معنی داری هر کدام از متغیرها کمتر



از ۰.۰۵ است که نتیجه گرفته می شود داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی دارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده می گردد.

### جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

عنوان	عدالت سازمانی	سلامت سازمانی
تعداد	۱۸۳	۱۸۳
میانگین	۲.۶۹	۲.۶۸
انحراف استاندارد	۰.۷۶	۰.۹۱
اختلاف (مطلق)	۰.۱۶	۰.۱۶
اختلاف (مثبت)	۰.۱۶	۰.۱۶
اختلاف (منفی)	-۰.۱۰	-۰.۱۲
مقدار آماره آزمون	۰.۱۶۷	۰.۱۶۵
مقدار سطح خطا	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

### بررسی فرضیه های تحقیق

در ادامه فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

#### فرضیه ۱ تحقیق: عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون (تحلیل ANOVA) بین عوامل موثر عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

### جدول شماره ۳- ضرایب بین عوامل موثر تجارت الکترونیک بر رضایت مشتریان

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۳۶۷.۰	۰.۳۹	-	۵۰۲.۹	۰.۰۰۰
عدالت سازمانی	۸۵۹.۰	۸۵۹.۰	۶۵.۰	۳۹.۶۷	۰.۰۰۰

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای متغیر عوامل سلامت سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (عدالت سازمانی) بر متغیر وابسته (سلامت سازمانی) مورد تأثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر عوامل موثر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی ۰.۶۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل عوامل موثر عدالت سازمانی بر متغیر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و قوی دارد. یعنی عوامل موثر عدالت سازمانی خوب و انگیزاننده بر افزایش سلامت سازمانی در بین کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل می انجامد.

**فرضیه ۲ تحقیق: عدالت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معناداری دارد.**

با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف-اسمیرونوف غیر نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی از آزمون اسپیرمن استفاده می‌گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

**جدول شماره ۴ رابطه معناداری بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی**

		عدالت سازمانی	سلامت سازمانی
اسپیرمن	عدالت سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۱.۰۰۰
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۱۸۳
	سلامت سازمانی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۱.۵۲۵
		مقدار سطح خطا	۰.۰.۰۰۸
		تعداد نمونه	۱۸۳

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی، ۰.۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۱.۵۲۵ شده است که نشان دهنده این است که بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش زیاد است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی، در حالت کلی نشان می‌دهد که بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. اگر بخواهیم این تحلیل را به زبان مدیریتی تحلیل کنیم این است که، بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در واقع رابطه معناداری وجود دارد. یعنی عدالت سازمانی باعث تقویت سلامت سازمانی در بین کارکنان فرمانداری‌های استان اردبیل می‌گردد و همچنین سلامت سازمانی نیز باعث تقویت عدالت سازمانی در بین کارکنان فرمانداری‌های استان اردبیل می‌گردد و این رابطه مثبت و قوی است. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌گردد.

**نتیجه گیری و پیشنهاد**

این پژوهش با هدف بررسی نقش عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی در فرمانداری‌های استان اردبیل تدوین گردید.

در فرضیه اول تحقیق به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی پرداخته شد. با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای متغیر عوامل سلامت سازمانی، ۰.۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (عدالت سازمانی) بر متغیر وابسته (سلامت سازمانی) مورد تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر عوامل موثر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی ۰.۰.۶۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل عوامل موثر عدالت سازمانی بر متغیر سلامت سازمانی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی عوامل موثر عدالت سازمانی خوب و انگیزاننده بر افزایش سلامت سازمانی در بین کلیه کارکنان فرمانداری‌های استان اردبیل می‌انجامد.

در فرضیه دوم به بررسی رابط معناداری عدالت سازمانی با سلامت سازمانی پرداخته شد. با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۵۲۵ شده است که نشان دهنده این است که بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش زیاد است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی، در حالت کلی نشان می‌دهد که بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. اگر خواهیم این تحلیل را به زبان مدیریتی تحلیل کنیم این است که، بین متغیر عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در واقع رابطه معناداری وجود دارد. یعنی عدالت سازمانی باعث تقویت سلامت سازمانی در بین کارکنان فرمانداری های استان اردبیل می‌گردد و همچنین سلامت سازمانی نیز باعث تقویت عدالت سازمانی در بین کارکنان فرمانداری های استان اردبیل می‌گردد و این رابطه مثبت و قوی است. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌گردد. در انتها چند پیشنهاد برای محققین آتی بیان می‌گردد:

- بررسی تاثیر ارزیابی عملکرد بر قابلیت پویایی سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل
- بررسی تاثیر روشهای خلاقانه بر عدالت سازمانی با نقش متغیر میانجی ارزیابی عملکرد مدیریت

## منابع

- متدین، ا (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان دبیران زن شهر نقده، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- عباس پور، فلاح وحید، علی اسماعیلی عبدالله (۱۳۹۹). ارائه مدل تاثیر گذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران، فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، سال یازدهم، شماره ۲.
- نادری ناهید، هویدا رضا، سیادت علی، نادری محمد رضا (۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی با مولفه های ارزیابی عملکرد شرکت پالایش نفت اصفهان، رویکردهای نوین آموزشی، سال ۵، شماره پیاپی ۱۲.
- مرادی محسن، حمیدی حمید رضا، اسکندری آتنا (۱۳۹۸). واکاوی رابطه بی تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی و تعلق سازمانی در بین کتابداران و کارکنان سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی، کتابداری و اطلاع رسانی، دوره ۲۳، شماره ۱، شماره پیاپی ۸۹، صص ۲۷-۵.
- Ozsahin, M., & Yurur, S (2019). Does Organizational Justice Increase or Decrease Organizational Dissent? Research Journal of Business and Management, 6 (1), 1-8.
- VigodaGadot, A (2007). Goal setting theory, job feedback and OCB: Lessons from a longitudinal study. Basic and Applied Social Psychology, 29 (2), 119128.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. Bommer, W. H., Tetrick, L. E (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. Journal of Applied psychology. 87 (30), 590 598.
- Parker, D. J. & Kohlmeyer, J. M (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A Research Note, Accounting, Organization and Society. 30, 357367.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B (1991). Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Health Climate. Newbury Park, CA: Corwin.

**Investigating the role of organizational justice on organizational health (case study: Farandaris of Ardabil province)**

**Nader Bahari<sup>1\*</sup> | Shahriyar lotfi<sup>2</sup> | Siamak Ghobadi<sup>3</sup>  
| Hadi Khodadad<sup>4</sup> | Akbar Kamrani<sup>5</sup>**

**Abstract**

This research was compiled with the aim of investigating the role of organizational justice on organizational health in the governorates of Ardabil province. The research method is descriptive-survey and in terms of the required data collection time, it is single-section. The sampling method is random. The statistical population of this research is all the employees of the governorates of Ardabil province, which are 350 people including full-time contract workers and official employees. The statistical sample was obtained using Cochran's formula in the number of 183 statistical samples. Data collection was based on standard questionnaires. The investigated variables are organizational justice and organizational health in this research. The results of research among all employees of governorates of Ardabil province showed that organizational justice has an impact on organizational health in governorates of Ardabil province and organizational justice has a positive and strong relationship with organizational health in governorates of Ardabil province. At the end, suggestions for future researchers were presented.

**Keywords:** Organizational justice, organizational health, governorates of Ardabil Province.

<sup>1</sup> Corresponding author: Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Azad University, Garmi Branch, Ardabil, Iran./ baharinader@yahoo.com

<sup>2</sup> Public administration student, human resources major, Garmi Azad University, Ardabil, Iran

<sup>3</sup> Public administration student, human resources major, Garmi Azad University, Ardabil, Iran

<sup>4</sup> Student of Public Administration, Human Resource Development, Azad University, Garmi Branch, Ardabil, Iran

<sup>5</sup> public administration student, organizational policy major, Garmi Branch Azad University, Ardabil, Iran