

تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار منافقانه با توجه به اثر تعدیل کننده فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان)

محمد ضیالالدینی^۱، رامین تفضلی^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران.

^۲ مربی، گروه مدیریت دولتی، واحد بندرجاسک، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرجاسک، ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمد ضیالالدینی

چکیده

هدف این پژوهش تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار منافقانه با توجه به اثر تعدیل کننده فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان) بود. برای بررسی داده های تحقیق از آزمون نسبت و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان بود که تعداد آنها ۳۰۳۷ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردید. در این پژوهش از سه پرسشنامه عدالت سازمانی، رفتار منافقانه و فرهنگ سازمانی استفاده گردید. که روایی و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی به ترتیب ۰/۶۹۱ و ۰/۷۹۵ و روایی و پایایی پرسشنامه رفتار منافقانه به ترتیب ۰/۶۴۷ و ۰/۷۶۶ و در نهایت روایی و پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی به ترتیب ۰/۶۷۳ و ۰/۷۸۰ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار smart pls استفاده شد. یافته های مهم پژوهش حاکی از آن بود که عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه تاثیر مستقیم دارد. همچنین فرهنگ سازمانی بر رفتار منافقانه تاثیر مستقیم دارد. متغیر فرهنگ سازمانی می تواند تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه را تعدیل نماید.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، رفتار منافقانه، فرهنگ سازمانی.

مقدمه

در گونه خاصی از رفتار سازمانی، عضوی از اعضای سازمان در دست کم دو موقعیت ارتباطی بین فردی با دیگر ذی نفعان سازمان، رفتارهای متفاوت و گاه متناقضی درباره یک موضوع نگرشی واحد از خود صادر می کند که تنها یکی از آن ها با نگرش واقعی او سازگار است یا هیچ یک از آن ها با نگرش واقعی وی سازگاری ندارد. گاه سازمان به قدری دچار چنین پدیده رفتاری می شود که ارتباطات بین فردی در سازمان ملامال از آن می گردد. اسمیرسیچ در خلال گزارش پژوهش خود، به این گفته کارکنان سازمان مورد مطالعه اش اشاره می کند که «همگان سعی می کنند چیزی را بگویند که دیگران دوست دارند بشنوند» این نمونه ای روشن بر بروز ادراک شدنی این گونه رفتارها در سازمان است که رفتارهای منافقانه نام دارد (Smircich, 1983, p.50). عدالت یکی از بنیادهای اخلاقی سازمان است. عدالت از زیباترین و مقدسترین و عالی ترین واژه ها در قاموس تمدن بشری محسوب می گردد و رعایت آن از دیدگاه هر انسان سلیم الفطره ای از ضروری ترین امور به شمار می آید، به طوریکه هیچ انسانی، هر چند خود ستمکار باشد این موضوع را مورد انکار قرار نمی دهد (دهقان، ۱۳۸۱). فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی رفتاری غالب در بین افراد یک سازمان که بر اساس ارزش ها، اعتقادات، عادات افراد پدید آمده و مورد حمایت اکثریت افراد قرار می گیرد و تحت تاثیر عواملی چون نظارت، کنترل، ارتباطات، مشارکت، تعارض، همکاری، رعایت ارزش های اجتماعی و نظایر آن قرار دارد (حسنلو، ۱۳۹۰).

بیان مسأله

مطالعه رفتار منافقانه در سازمان از آن جهت دارای اهمیت است که رفتارهای منافقانه در سازمان بسیار پیچیده اند، اغلب ضمن یک ارتباط واحد، ردپایی از خود بر جای نمی گذارند از این رو نفاق رفتاری پوشیده است، چرا که کسی از نیت فرد عامل آگاه نیست. به تعبیر اِپلیم و هیوز، برای مدیر بسیار دشوار است که معنای واقعی رفتار زیردستان خود را بفهمد، زیرا نیت حقیقی کسی که خودشیرینی میکند دقیقاً قابل درک نیست.

که برای تایید چنین ادعایی، باید به مطالعه پاره ای از نتایج که به بررسی اثر ادراک ناهمگونی های سازمانی در برخی متغیرهای وابسته رفتار سازمانی، از قبیل عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی پرداخت. عدالت، مبنای پایداری هر سیستم اجتماعی است و موجبات تعادل در سیستم های اجتماعی را فراهم می آورد. رعایت عدالت با فراهم آوردن قابلیت پیش بینی رفتار سازمانی، آن را تا حدودی کنترل پذیر می نماید (زینالی، ۱۳۸۳). مطالعه عدالت در محیط های کاری در سالهای اخیر رشد چشم گیری داشته است (Zhang, et al., 2009, pp.43-52). تحقیقات نشان داده اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها و احساسات و نگرش های افراد را تحت تاثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمانها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی را به خود جلب کرده است (Bish, et al., 2004, pp.241-391).

در خصوص ضرورت و اهمیت عدالت سازمانی، همین نکته کفایت می کند که وجود عدالت در سازمان باعث رشد برنامه ها، بهبود مستمر عملکرد سازمانها و نیرویی عظیم در جهت هم افزایی، توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی می شود. بدیهی است که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان عدالت سازمانی، دستیابی به اهداف سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بازنگری جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد و کسب رضایت شغلی میسر نخواهد شد (پورسلطانی و دیگران، ۱۳۹۰). وجود نگرش کلان یک معیار اصلی و کلیدی برای تشخیص فرهنگ سازمانی بهره ور و اثر بخش است. مستقل از اینکه کارکنان شما چقدر انگیخته، توانمند و متعهد باشند، سازمان شما بدون وجود درک جامع از دیدگاه سازمانی، به سطوح بالای عملکردی دست نخواهد یافت. درک اهداف کلان سازمان به کارکنان تکیه گاه و درکی می دهد که حول آن "تجمع" کنند و این شرایط نقش منبعی از قدرت و حمایت را در شرایط سخت، ایفا می کند (شریعت، ۱۳۹۱، ص ۱۱۶).

در محیط پویا و پیچیده امروز، برای سازمان ها، فرهنگی ضروری است که به طور مداوم عدالت را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد، در محصولات و خدمات خود به کار گیرند. در همین زمینه پیتز دراکر می گوید: "راز موفقیت سازمان ها در قرن ۲۱ همان عدالت سازمانی است". (Probst & Stephen, 2000, p.30). انجام این تحقیق از نظر عملی از آن جهت دارای اهمیت است که سازمان با بررسی رفتارهای منافقانه در سازمان و عوامل موثر بر این رفتار سطح فرهنگ سازمانی را اعتلا می بخشد و همچنین مدیران سازمان با برخورد با اینگونه رفتارها عدالت را هر چه بیشتر در سازمان اشاعه می بخشند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در این بخش به طور خلاصه درباره هر یک از متغیرهای پژوهش از جمله، رفتار منافقانه عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی بحث میشود:

رفتار منافقانه

بعضی از اعضای سازمان با انجام برخی رفتارها منافع خود را بر منافع سازمان مقدم می دارند؛ به این رفتارها رفتارهای سیاسی در سازمان گفته می شود (Kacmar, et al., 2004, pp.309-331). که گونه های مختلفی برای آن ها برشمرده اند. یکی از این انواع این رفتارها «رفتار منافقانه» می باشد. گاه اعضای سازمان در دست کم دو موقعیت ارتباطی بین فردی با دیگر ذینفعان سازمان، متفاوت و گاهی متناقضی رفتار می کنند، به نحوی که تنها یکی از آن رفتارها با نگرش واقعی ایشان سازگار است یا هیچ یک از آن ها با نگرش واقعیشان تطبیق ندارد (هادوی نژاد و دیگران، ۱۳۸۹). از یک سو، بر اساس پدیده ناهمگونی شناختی گاه رفتار انسان ها با نگرش آن ها متفاوت است (Festinger, 1957). و از سوی دیگر رفتار ارتباطی انسان ها تغییرپذیر است، به گونه ای که قادرند در مورد یک واقعیت به گونه های متفاوتی عمل کنند. بنابراین، هر آینه امکان وقوع رفتارهای دوگانه یا چندگانه توسط افراد وجود دارد (هادوی نژاد، دیگران، ۱۳۹۲).

کوزس و پازنر نفاق سازمانی را به دلیل ایجاد انتظارات غلط و متعارض در کارکنان، عاملی برای کاهش ظرفیت عملکردی کارکنان در شغلشان شناسایی کردند (Applebaum & Hughes, 1998). طبق پژوهش های انجام شده یکی از عواملی که بسترساز بروز رفتار منافقانه در سازمان می باشد، ادراک بی عدالتی با تاکید بر بی عدالتی توزیعی و رویه ای می باشد. قدیمی های مطرود خود را نسبت به سازمان ذی حق می دانند و به میزان زیادی از آن انتظار جبران خدمات گذشته خود را دارند. اما مدیریت نه تنها به آنها بهای چندانی نیم دهد، بلکه آنها را طرد می کند و در نتیجه سهم کمتری از منافع و مزایای سازمانی به آنها اختصاص می یابد. در نتیجه این افراد دائماً وضعیت خود را در گذشته و زمان فعلی مقایسه می کنند و این افراد بی عدالتی در سازمان را درک می کنند به نحوی که فردی با ادراک بالای سیاست می پندارد گروهی با رفتارهای سیاسی و نفع طلبانه، سهم خود را از منافع سازمان بیشتر می کنند و ناچار از سهم بقیه می کاهند و همین امر باعث بروز رفتار منافقانه در سازمان می گردد (Ferris, et al., 1996). وجود چنین رفتاری در سازمان اعتماد بین فردی را مخدوش می سازد و کارایی سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد (Salam, 2000). ضمن اینکه نمی توان از دست و زبان چنین فردی در امان بود، زیرا در موقعیت های گوناگون رنگ جدیدی به خود می گیرد و در اثر همین امر است که معلوم نمی شود آیا واقعاً مهارت و تخصصی را که فرد مدعی داشتن آن است، حقیقت دارد یا خیر (هادوی نژاد و دیگران، ۱۳۹۲). به این ترتیب رفتار منافقانه در سازمان عدالت سازمانی و فرهنگ آن سازمان را تحت الشعاع خود قرار می دهد.

عدالت سازمانی

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است، و حکومت ها باید در جهت تحقق آن در جامعه تلاش نمایند. از طرف دیگر جامعه متشکل از سازمان ها است و عدالت اجتماعی بدون ظهور عینی عدالت در سازمان های جامعه ممکن نیست. در واقع سازمان ها یکی از مهم ترین منابعی است که جهت تحقق عدالت در اجتماع، می توان در آن ظرفیت سازی نمود (زیناب و دیگران، ۱۳۸۹، صص ۷۳-۱۰۷).

عدالت سازمانی، به شیوه های رفتار با کارکنان می پردازد، به نحوی که آنها احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است؛ یا تلاش در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می شود. عدالت سازمانی در قالب سه بعد اصلی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

عدالت مراوده ای: در دهه ۱۹۹۰، تحقیقات مرتبط با عدالت گسترش یافت. عدالت مراوده ای به عنوان کیفیت رفتار بین کارکنان و تصمیم گیرندگان سازمانی معرفی شد. عدالت مراوده ای بیان می کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه ها، بر نوع قضاوت کارکنان پیرامون وجود انصاف در سازمان، مهم و مؤثر بوده و احتمال منصفانه بودن رویه ها به تصمیم گیری را افزایش می دهد (Clay, et al., 2005, pp.391-409).

عدالت توزیعی: سازمان، سیستمی از رفتارهای اجتماعی متقابل شماری از افراد است که ما آنها را افراد ذی نفع سازمان می نامیم. هر فرد و هر گروه ذی نفع از سازمان دریافت هایی می کند که این امر به دلیل مساعدت وی به سازمان است و تا زمانی به مساعدت خود با سازمان ادامه می دهد که انگیزه های دریافتی وی برابر یا بیشتر از ارزش مساعدت های خواسته شده از او باشد (پور سلطانی و دیگران، ۱۳۷۴).

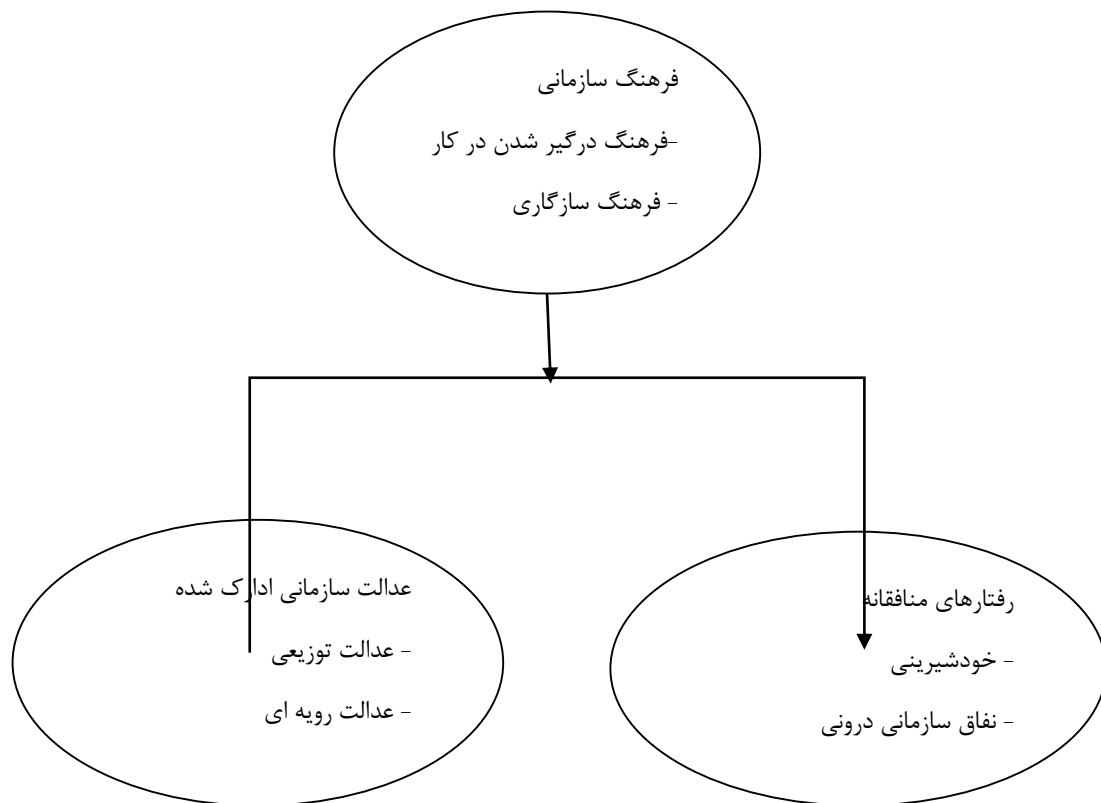
عدالت رویه ای: عدالت رویه ای عدالت درک شده از رویه های مورد استفاده برای تصمیم گیری است. ادراکات انصاف در سازمان صرفاً تحت تاثیر نتایج نیست بلکه تحت تاثیر انصاف فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز می باشد. عدالت رویه ای میگوید، افراد می توانند نگاهی فراتر از نتایج کوتاه مدت تصمیم داشته باشد. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می رسد، زمانی که تصور بر این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است (Greenberg, 1987, pp.9-22).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به عنوان ارزش های غالب که به وسیله یک سازمان حمایت می شود، توصیف شده است. یا فلسفه ای که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می کند، یا ارزشهایی که به کمک آنها کارها و امور روزمره سازمان انجام می پذیرد (شریعت، ۱۳۹۱، ص ۹۹). در مجموع می توان گفت که فرهنگ سازمانی عبارتست از مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود فرهنگ سازمانی نشان دهنده بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است. هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزش ها، تعهد ایجاد کند (شریعت، ۱۳۹۱، ص ۱۰۰). بانگاهی دقیق به این تعاریف درک می شود که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. در هر سازمانی الگویی از باورها، سمبل ها، شعائر، داستانها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان بوجود آمده اند. این الگوها باعث می شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی بوجود آید. (رابینز، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۶، ص ۳۸۱). از نظر بارون و گرینبرگ، تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد (Baroon&Greenberg, 2000, p.96).

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق نشان دهنده روابط بین متغیرها است. در این تحقیق سه بعد عدالت سازمانی بعنوان متغیر مستقل و سه بعد رفتار منافقانه بعنوان متغیر وابسته و چهار بعد فرهنگ سازمانی بعنوان متغیر تعدیل گر در نظر گرفته شده است. مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ ترسیم شده است



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

۱. عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه تاثیر دارد.
۲. فرهنگ سازمانی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه را تعدیل می کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی با استفاده از روش های الگویابی معادلات ساختاری می باشد. این روشها در سال های اخیر به علت انعطاف پذیری بالا نسبت به روش های قدیمی تر مانند رگرسیون چند گانه، توانایی شناسایی و کنترل خطاهای اندازه گیری و بررسی و آزمون روابط پیچیده با چندین متغیر وابسته و مستقل، در پژوهش های مربوط به فناوری اطلاعات محبوبیت زیادی کسب نموده اند. روش الگویابی معادلات ساختاری در دو مرحله به آزمون الگو می پردازد، که شامل آزمون الگوی اندازه گیری و ساختاری می باشد. الگوی اندازه گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه گیری و سازه های پژوهش می پردازد و الگوی ساختاری فرضیه ها و روابط متغیر ها را مورد آزمون قرار می دهد.

جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان است که تعداد آنها ۳۰۳۷ نفر می باشد. در این تحقیق از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. در این روش جامعه به طبقات مختلف تقسیم شده، سپس از هر طبقه، نمونه ای تصادفی به نسبت تعداد افراد جامعه انتخاب گردیده است (بست، ترجمه شریفی و طالقانی، ۱۳۸۱، ص ۵۵). با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر حجم نمونه انتخاب می شوند.

$$n_{max} = \frac{\frac{pqz^2}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{pqz^2}{d^2} - 1 \right]} = \frac{384/16}{1 + \frac{383/16}{3037}} \quad (1)$$

روایی و پایایی ابزار جمع آوری

برای بررسی روایی و اگر از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است.

جدول ۱. بررسی روایی و اگر برای متغیر های مورد بررسی

متغیر	عدالت سازمانی	فرهنگ سازمانی	رفتار منافقانه
عدالت سازمانی	۰/۶۹۱		
فرهنگ سازمانی	۰/۳۶۰	۰/۶۷۳	
رفتار منافقانه	-۰/۵۲۶	-۰/۶۰۷	۰/۶۴۷

پایایی یا قابلیت با این امر سرکار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد (مقیمی، ۱۳۸۵، ص ۳۵).

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای متغیر های مورد بررسی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
عدالت سازمانی	۰/۷۹۵	۰/۸۴۰	۰/۴۷۸
فرهنگ سازمانی	۰/۷۸۰	۰/۸۲۶	۰/۴۵۴
رفتار منافقانه	۰/۷۶۶	۰/۸۱۹	۰/۴۱۹
مقدار قابل قبول	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.4

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر های تحقیق از ۰/۷ بیشتر است، که نشان پایایی مناسب متغیر های تحقیق می باشد همچنین نتایج حاکی از روایی همگرا و روایی و اگر مناسب بودن مدل را نشان می دهد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

داده های مورد نیاز تحقیق از ۳۸۴ پرسشنامه، که حاوی سؤالات مشخصات فردی و سؤالات مربوط به فرضیه های تحقیق است جمع آوری گردیده است. ابتدا با استفاده از جدول های فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از وضعیت شاخص های دموگرافیک و فرضیات تحقیق

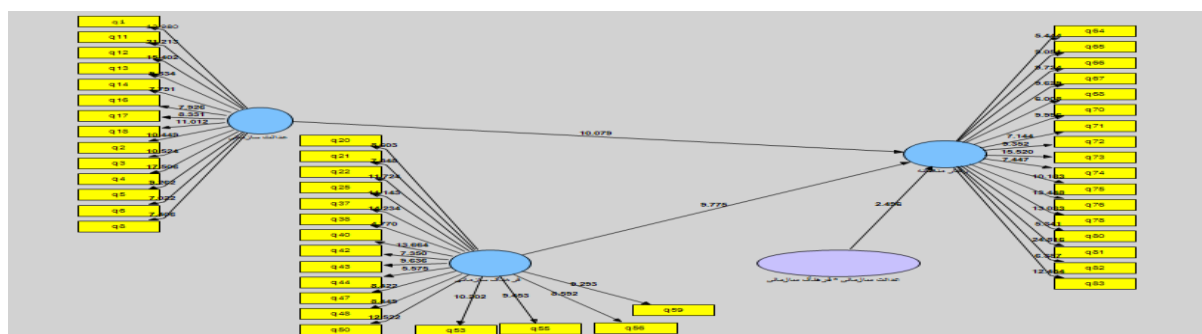
تجزیه و تحلیل آماری داده های تحقیق

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت	تعداد	درصد	تاهل	تعداد	درصد
زن	۱۰۵	۲۷/۴	مجرد	۶۳	۱۶/۵
مرد	۲۷۵	۷۱/۶	متاهل	۳۰۸	۸۰/۲
تحصیلات	تعداد	درصد	سابقه خدمت	تعداد	درصد
فوق دیپلم و پایینتر	۲۲۴	۵۸/۴	۱ تا ۵ سال	۸۴	۲۱/۸
لیسانس	۱۲۷	۳۳/۰	۶ تا ۱۰ سال	۱۱۱	۲۹/۰
فوق لیسانس و بالاتر	۲۵	۶/۶	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۹	۵/۰
سن	تعداد	درصد	۱۶ تا ۲۰ سال	۴۳	۱۱/۲
۲۰ تا ۳۰ سال	۳۵	۹/۲	۲۱ تا ۲۵ سال	۵۵	۱۴/۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۲۲۰	۵۷/۴	۲۶ تا ۳۰ سال	۵۸	۱۵/۲
۴۱ سال به بالاتر	۱۲۴	۲۹/۳	۳۱ سال به بالاتر	۱۴	۳/۶

برای بررسی برازش مدل ساختاری چهار معیار به کار می روند که عبارتند از: ضرایب معناداری Z، مقادیر R2، معیار اندازه تاثیر (f2) و معیار Q2.

ضریب معنا داری Z مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی*عدالت سازمانی، ۲/۴۹۶ محاسبه شده است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل گر تایید ساخت.



شکل ۲. مدل ترسیم همراه با ضرایب معنا دار Z_i

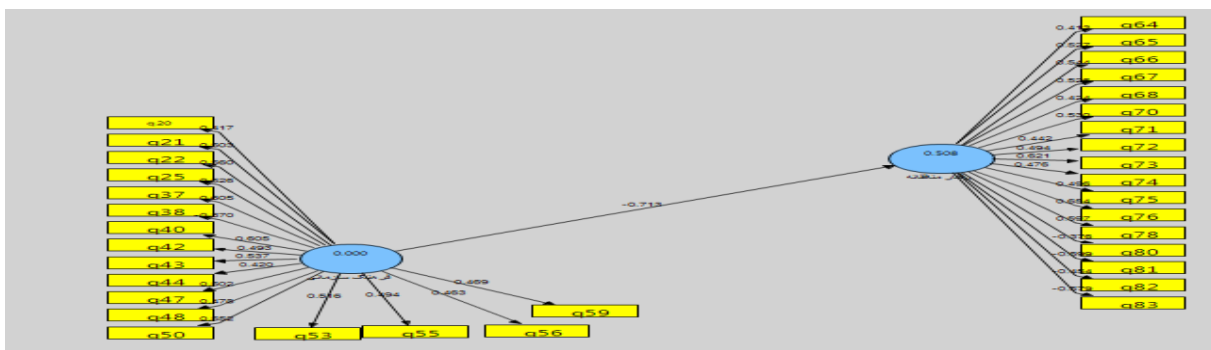
معیار R2 یا R Squares

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. R2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون زای بر یک متغیر درون زای دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 در نظر گرفته می شود. مقدار R2 برای متغیر رفتار منافقانه ۰/۶۰۸ محاسبه شده است که سطح قوی می باشد که نشان برازش مناسب مدل ساختاری است.

معیار اندازه تاثیر f2

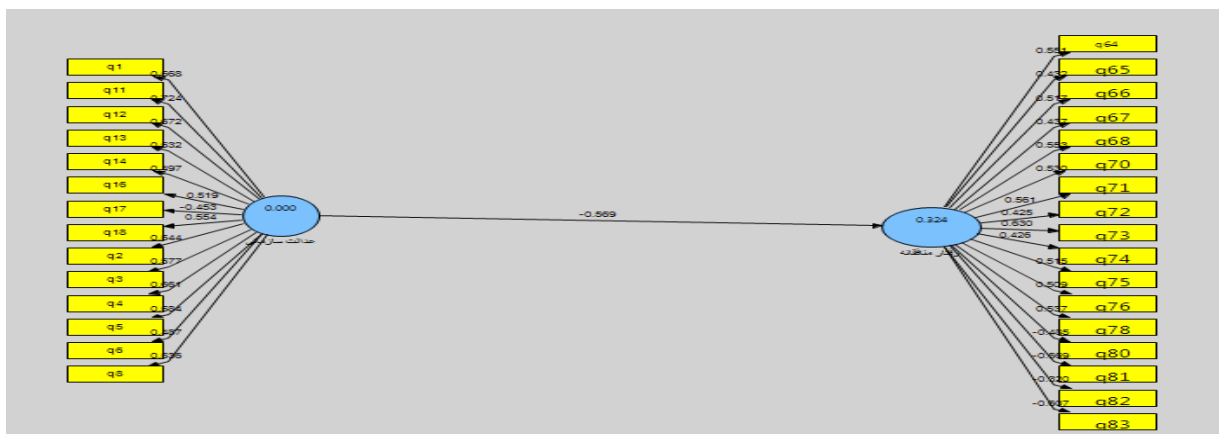
از آنجا که متغیر رفتار منافقانه از دو متغیر برون زای (عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی) تاثیر می پذیرد لذا می توان این معیار محاسبه نمود.

برای محاسبه معیار اندازه تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار منافقانه، مدل همراه با این دو متغیر را باید اجرا کرد. که مقدار R2 متغیر درون زای رفتار منافقانه برابر است با ۰/۶۰۸. حال باید متغیر عدالت سازمانی را از مدل حذف و مدل را اجرا کرد تا مقدار R2 متغیر رفتار منافقانه حاصل شود. که مقدار R2 متغیر درون زای رفتار منافقانه برابر است با ۰/۵۰۹ (شکل ۳).



شکل ۳. مقدار R2 بعد از حذف متغیر عدالت سازمانی

حال متغیر فرهنگ سازمانی را حذف می کنیم و مقدار R2 متغیر رفتار منافقانه را محاسبه می کنیم. (شکل ۴)



شکل ۴. مقدار R2 بعد از حذف متغیر فرهنگ سازمانی

کوهن سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر معرفی نموده است (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۲). با توجه میزان ۰/۲۵۲ و ۰/۷۲۴ برای اندازه تاثیر دو متغیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی بر متغیر درون زای رفتار منافقانه تاثیر دو متغیر برون زای پژوهش تایید می شود. که تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر رفتار منافقانه خیلی بزرگ و تاثیر متغیر عدالت سازمانی بر رفتار منافقانه متوسط رو به بالا است.

معیار اندازه تاثیر (Q2 (Stone-Geisser Criterion)

این معیار که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. به اعتقاد آنها مدل هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های درون زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ که به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون را نشان می دهد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۲). با توجه به مقدار Q2 166/0 در جدول ۴-۱۳ برای متغیر درون زای رفتار منافقانه پیش بینی با سازه مربوط به خودش را دارد.

جدول ۴. مقادیر معیار Q2 برای متغیر رفتار منافقانه

متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO
رفتار منافقانه	۵۱۵۱/۰۰	۴۲۹۳/۵۷	۰/۱۶۶

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود.

معیار GOF (Goodness of Fit)

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار فوق توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آمده است

$$GOF = \sqrt{R^2 * communality}. \quad (2)$$

جدول ۵. مقادیر معیار R2 و Communality برای متغیر های درون زای مدل

متغیر	Communality	R2
رفتار منافقانه	۰/۴۱۹	۰/۶۰۸
میانگین	۰/۴۱۹	۰/۶۰۸

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۵۰۴ برای GOF نشان از برازش خیلی قوی مدل را دارد.

فرضیه اصلی ۱: عدالت سازمانی ادارک شده بر رفتارهای منافقانه تاثیر دارد.

همانطور که در شکل ۲ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر عدالت سازمانی ادارک شده و رفتارهای منافقانه ۱۰/۰۷۹ می باشد که بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از تاثیر عدالت سازمانی ادارک شده بر رفتارهای منافقانه است. همانطور که شکل فوق نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر عدالت سازمانی ادارک شده و رفتارهای منافقانه ۰/۳۱۹- نشان دهنده رابطه معکوس این دو متغیر و همچنین بیانگر این مطلب است عدالت سازمانی ادارک شده به میزان ۳۱ درصد از تغییرات رفتارهای منافقانه را به طور معکوس تبیین می کند.

فرضیه اصلی ۲: فرهنگ سازمانی تاثیر عدالت سازمانی ادارک شده بر رفتارهای منافقانه را تعدیل می کند.

همانطور که در شکل ۲ مشخص است ضریب معنی داری Z مربوط به متغیر عدالت سازمانی فرهنگ سازمانی، ۲/۴۹۶ محاسبه شده است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی را به عنوان متغیر تعدیل گر تایید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان تایید نمود که متغیر فرهنگ سازمانی، رابطه میان عدالت سازمانی ادارک شده و رفتارهای منافقانه را تعدیل می کند. همانطور که در بالا نشان دادیم ضریب استاندارد شده مسیر میان عدالت سازمانی فرهنگ سازمانی و رفتارهای منافقانه ۰/۱۸۵ بیانگر این مطلب است که متغیر فرهنگ سازمانی، رابطه میان عدالت سازمانی ادارک شده و رفتارهای منافقانه را افزایش می دهد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق مطالعه تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار منافقانه با توجه به اثر تعدیل کننده فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان) می باشد. عدالت سازمانی ادراک شده به عنوان متغیر پیش بین و رفتار های منافقانه به عنوان متغیر ملاک و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر تعدیل کننده در نظر گرفته شده است. در تحقیق دو فرضیه اصلی وجود داشت. نتایج بررسی و آزمون فرضیات نشان از تأیید شدن داشت. نتایج اجمالی فرضیات در جدول زیر نشان داده شده است.

ردیف	عنوان فرضیه	نتیجه
فرضیه اول	عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه تاثیر دارد.	تأیید
فرضیه دوم	فرهنگ سازمانی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه را تعدیل می کند	تأیید

نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای نشان می دهد که میانگین متغیرهای عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی بیشتر از حد متوسط است که مطلوب می باشد و میانگین متغیر رفتار منافقانه کمتر از حد متوسط است که مطلوب می باشد ($p < 0.05$). نتایج حاصل از آزمون الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار منافقانه به طور مستقیم تاثیر دارد و طی آن هرچه ادراک از عدالت بیشتر شود رفتار منافقانه نیز بیشتر می شود. یکی از عواملی که بستر سازی بروزی رفتارهای منافقانه در کارکنان می شود، «ادراک بی عدالتی با تاکید بر بی عدالتی توزیعی و رویه ای از ناحیه مدیران سازمان است توضیح آنکه مقصود از عدالت توزیعی ادراک فرد از عدالت در تخصیص، منافع، منافع و مزایا می باشد. ضمن اینکه عدالت رویه ای به دریافت خود فرد از عادلانه بودن رویه های جاری در تصمیم گیری برای جبران خدمات کارکنان در سازمان اشاره دارد. که این با یافته های هادوی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. هادوی نژاد و همکاران در تحقیقات خود نشان دادند که یکی از عواملی که بستر ساز بروز رفتارهای منافقانه در سازمانی می شود، «ادراک بی عدالتی» با تاکید بر عدالت توزیعی و رویه ای می باشد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رفتار منافقانه به طور مستقیم تاثیر دارد، که نتایج این تحقیق با یافته های فیلیپ و کولر (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه ادراک کارکنان از کنش های مدیریت، فرهنگ و پاداش را سه عامل مؤثر در ادراک کارکنان از نفاق سازمانی شناسایی نمودند همخوانی دارد. نتایج تحقیق نشان می دهد که فرهنگ سازمانی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای منافقانه را تعدیل می کند. و از آنجا که ضریب استاندارد شده مسیر میان عدالت سازمانی فرهنگ سازمانی و رفتارهای منافقانه برابر با ۰/۱۸۵ می باشد، بیانگر این مطلب است که متغیر فرهنگ سازمانی، رابطه میان عدالت سازمانی ادراک شده و رفتارهای منافقانه را افزایش می دهد. یعنی می توان چنین استدلال نمود که نوع فرهنگ سازمان و افت و یا اعتلای فرهنگ یک سازمان می تواند به طور مستقیم رابطه عدالت سازمانی و رفتارها منافقانه را تعدیل نماید. و از آنجا که فرهنگ یک سازمان به طور مستقیم بر عدالت سازمانی اثر گذار می باشد بنابراین با توجه به نوع فرهنگ جاری در سازمان و همچنین ادراکی که کارکنان از عدالت سازمانی دارا هستند می تواند تاثیر مستقیم بر رفتار منافقانه کارکنان داشته باشد و باعث کاهش یا افزایش این نوع رفتار در بین کارکنان گردد.

پیشنهادهای

با توجه به اینکه عدالت سازمانی بر رفتار منافقانه تاثیر مستقیم دارد. از آنجایی که اولین و مهمترین قدم در مسیر عدالت سازمانی رفتار کارکنان در سازمان است، در سازمانها باید به کارکنان کمک شود تا از موقعیت خود آگاهی پیدا کنند، این آگاهی موجب می شود که فرد از نقاط قوت و نواحی قابل بهبود خود مطلع گردد و تمایل بیشتری به حفظ عدالت سازمانی داشته باشد که این در سایه رفتارهای صحیح کارکنان در سازمان امکان پذیر است.

بنابراین پیشنهاد می گردد که: کارکنان در سازمان مطابق با مسئولیتی که دارند منصفانه پاداش بگیرند. کارکنان در سازمان با توجه به میزان تلاشی که به کار می برند منصفانه پاداش بگیرند. در سازمان تصمیمات شغلی توسط سرپرست مستقیم به شیوه ای بی طرفانه اتخاذ شود. در سازمان همه تصمیمات شغلی برای همه کارکنان به طور یکسان اجرا شود در سازمان به کارکنان اجازه داده شود پیرامون تصمیمات شغلی که توسط سرپرست مستقیم اتخاذ شده بحث کنند یا با آن مخالفت کنند. در سازمان سرپرست مستقیم به نظر و دیدگاه های کارکنان توجه کند. در سازمان سرپرست مستقیم از تعصب های شخصی جلوگیری کند با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی بر رفتار منافقانه تاثیر دارد. و همچنین فرهنگ سازمانی متعالی نتیجه ارتباطات دوطرفه بین کارمند و کارفرماست، اگر مدیران فلسفه رهبری خدمتگزار را به کار ببرند که نقش اصلی مدیر حمایت و خدمت به کسانی است که آن ها را رهبری می کند، محیط مستعد اشتیاق کارکنان می شود، همچنین با بهبود فرهنگ حاکم بر سازمان باعث کاهش رفتارهای منافقانه در بین کارکنان گردد.

بنابراین پیشنهاد می گردد که: در سازمان دسترسی کلیه کارکنان به اطلاعات ضروری مورد نیاز، به سهولت انجام شود. در سازمان کلیه کارکنان در فرآیند برنامه ریزی سهمیم باشند. در سازمان کارها به گونه ای سازمان دهی شود که ارتباط بین کارها با اهداف سازمان توسط کارکنان به آسانی قابل درک باشد. در سازمان مدیران ارشد به انجام آنچه که می گوید پایبند باشند. چشم انداز مشترکی بین اعضا، پیرامون آینده سازمان وجود دارد

منابع و مراجع

- [۱] بست، ج. (۱۳۸۱)، روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، مترجمان: پاشا شریفی، نرگس طالقانی، تهران، انتشارات رشد
- [۲] پورسلطانی، ح و تندنویس، ف و نادری، م. (۱۳۷۴)، ارتباط بین اداراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۳، شماره ۵.
- [۳] حسنلو، ح. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ارزیابی کیفیت در دانشکده های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
- [۴] داوری، ع.، رضازاده، آ. (۱۳۹۵) مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار **PLS**، جهاد دانشگاهی، چاپ سوم
- [۵] رابینز، ا. پ. (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، مترجمان: پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر نشر پژوهش های فرهنگی، چاپ نوزدهم.
- [۶] زیناب، ن و متین، ی و مهربانی، ع. (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مجله فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴، صفحات ۷۳-۱۰۸.
- [۷] زینالی، پ. (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر رعایت سازمانی در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- [۸] شریعت، ح. (۱۳۹۱)، فرهنگ سیاسی، انتشارات خدمات فرهنگی کرمان، چاپ اول، صفحات ۹۹-۱۱۷
- [۹] مقیمی، م. (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، ترمه
- [۱۰] هادوی نژاد، م.، دانایی فرد، ح و آذر، ع و خائف الهی، ا. (۱۳۹۲)، رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳
- [۱۱] هادوی نژاد، م.، دانایی فرد، ح.، آذر، ع.، خائف الهی، ا. (۱۳۸۹)، کاوش فرآیند رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول.
- [12] Applebaum, S. H., & Hughes, B. (1998), "Ingratiation as a Political Tactic: Effects within the Organization", *Management Decision*, vol. 36.
- [13] Baron R.M., Greenberg J. (2000). *Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human side of Work*. Third Edition, Ally and Bacon, USA.
- [14] Bish A. J, Bradley L. M, Sargent L.D. (2۰۰4). Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? *Journal of Career Development International*, 9(4): 391-405.
- [15] Clay-warner, d, Raynolds, J, Roman, P, (2005) Organizational Justice and job satisfaction: A test of three competing Models, *Social Justice Research*, (2005), 18(4): 391-409.
- [16] Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996), "Perceptions of Organizational Politics: Predictors, Stress-Related Implications, and Outcomes", *Human Relations*, Vol. 49.
- [17] Festinger, L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford, CA: Stanford University Press.
- [18] Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 1, PP: 9-22.
- [19] Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Bratton, V. K. (2004). "Situational and dispositional factors as antecedents of ingratiation behaviors in organizational settings". *Journal of Vocational Behavior*, 65, 309-331.
- [20] probst G. Stephen R. (2000) , Romhardt K. *Managing Knowledge: Building Blocks for Success*. 2000. P30.
- [21] Salam, S. (2000), "Foster Trust Through Competence, Honesty, and Integrity", In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Oxford, UK/ Maideh, MA: Blackwell Publishers.
- [22] Smircich, L. (1983), "Studying Organizations as Cultures", In G. Morgan (Ed.), *Beyond Method: Strategies for Social Research*, Beverly Hills: CA: Sage.
- [23] Zhang LY, Liu DC, Guo XL, Yang WL, Sun JZ, Wang D and Zhang A, 2009. Distribution in genome of quantitative trait loci (QTL) for yield and yield-related traits in common wheat (*Triticum aestivum* L.). *Theor. Appl. Geneti.* 119: 43-52.