

تبیین نقش عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل گر عدم امنیت شغلی (مورد مطالعه: اداره کل منابع انسانی شهرداری شهر تهران)

دکتر علی نوبری تبریزی (نویسنده مسئول)^۱

سعیده شعبانی (نویسنده همکار)^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، تهران، ایران (Alinti@yahoo.com)
^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، تهران، ایران (tahaalizadeh@chmail.ir)

چکیده

بسیاری از فعالیتهای امروزی سازمانها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی‌توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیتهای فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که برای اجرای فعالیتهای پیچیده سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیمهای چند نفره با تخصصهای مکمل، در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند. این موضوع به ویژه برای کارکنان شهرداری که با نیازها، مسائل و درخواستهای گوناگون در ارتباط هستند، بیشتر حائز اهمیت است. کارکنان باید در قبال ارائه خدمات به مشتریان و درخواستها و تقاضاهای آنان احساس مسئولیت نموده، به مطالبات منطقی آنها پاسخ مثبت دهند، در نتیجه، برای رسیدن به موفقیت، همکاری و کار تیمی بین کارکنان ضروری است. این مطالعه با یک رویکرد تحلیلی - توصیفی از نوع همبستگی به تبیین نقش عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل گر عدم امنیت شغلی در اداره کل منابع انسانی شهرداری شهر تهران می‌پردازد. جامعه مورد بررسی شامل کلیه کارکنان اداره کل منابع انسانی شهرداری شهر تهران که تعداد آنها ۱۲۰ نفر می‌باشد و تعداد نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۹۲ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های لازم از پرسشنامه و برای تعیین روایی و پایایی آن از پیش‌آزمون استفاده شده است. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش شاخص نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی و همچنین برای تعیین پایایی از روش محاسبه آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار اسپس اس ۲۵ که مقدار آن ۰,۹۲۵ می‌باشد. پژوهشگر ضمن مرور کامل مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش را با روش مدلیابی معادلات ساختاری، سنجش کرده‌اند. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ داد که: عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، کار تیمی، عدم امنیت شغلی، منابع انسانی شهرداری تهران

مقدمه

در آخرین دهه قرن بیستم، بیشتر توجه اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان مفهومی مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است. رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود رهبران به تأکید بر رعایت انصاف تمایل بیشتری داشته باشند. عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آن‌ها است (Campbell, L., & Finch, E., 2014). عدالت سازمانی به "رفتار درست و اخلاقی افراد در یک سازمان" اشاره می‌کند (Yadav, Lalit Kumar & Yadav, Nagendra, 2016). عدالت در محل کار می‌تواند یک عامل کلیدی باشد که به کارمندان و مدیران کمک کند تا احساس خوبی داشته باشند. در واقع تقویت و ترویج عدالت در محل کار می‌تواند پایبندی افراد به سیاست‌ها و ارزش‌های سازمان و مشارکت سازنده آنها در تحقق اهداف سازمانی و ... را تضمین نماید زیرا کارکنان به منصفانه، منطقی و شفاف بودن سیاست‌ها، ارزش‌ها و رویه‌های سازمان پی برده‌اند (Eib, Constanze 2015). بر اساس نتایج تحقیقات فرآیندهای عدالت سازمانی نقش مهمی را در سازمان‌ها ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. ادراک انصاف روی تمایل افراد اثر می‌گذارد تا کوششی فراتر از آنچه مورد نیاز و انتظار است را انجام دهند (Phillips JM. 2012).

عدالت سازمانی

ابعاد عدالت سازمانی که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد. عدالت توزیعی اشاره به منصفانه بودن پیامدها و پاداش‌های سازمانی مثل پرداخت‌ها و ترفیعات دارد، عدالت رویه‌ای اشاره به انصاف درک شده از فرآیندی دارد که پیامدها و پاداش‌ها توسط آن تعیین شده‌اند و عدالت تعاملی اشاره به این دارد که طی اجرای یک فرآیند یا یک رویه، تا چه اندازه با فرد محترمانه و صادقانه رفتار شده است (Zahid Hameed and others, 2019). بر اساس اظهارات آدامز (Adams, J., 1965)، در زمینه «عدالت توزیعی»، افراد، انصاف یا عدالت را با ارزیابی نسبت داده‌ها و ستاده‌هایشان تعیین می‌کنند، سپس این نسبت داده به ستاده را با برخی معیارهای مرجع برای تعیین اینکه آیا پیامدهایی که در قبال تلاش‌هایشان دریافت داشته‌اند، منصفانه است یا خیر، مقایسه می‌نمایند. عدالت توزیعی هر جایی که پیامدها با هنجارهای ضمنی تخصیص مزایا و منابع مانند بی‌طرفی و برابری، همسانی داشته باشد، تحقق پیدا می‌کند (Colquitt, J., 2001). تیبات و والکر (Thibaut, J., & Walker, L., 1975) و لونتال (Leventhal, G., 1980) از جمله مهم‌ترین محققان حوزه «عدالت رویه‌ای» بودند. آنها نشان دادند که در بسیاری از مواقع رویه‌هایی که از طریق آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند به مراتب اهمیتی فراتر از خود پیامدها دارند، به طوری که اگر افراد احساس نمایند که پیامدهای مطلوبی دریافت نکرده‌اند، اما چون معتقدند رویه‌هایی که از طریق آن‌ها این پیامدها تخصیص می‌یابند منطبق بر عدل و انصاف بوده و بر اصول درست و مورد قبولی استوار است، از پیامدهای دریافتی احساس رضایت می‌کنند (Ambrose, M. L., 2002). گرینبرگ (Greenberg J. (1993)، «عدالت تعاملی» را به دو عامل مجزای بین فردی و اطلاعاتی تقسیم‌بندی کرد. او پیشنهاد کرد که ابعاد احترام و حساسیت عدالت تعاملی را می‌توان به عنوان جنبه‌های بین فردی عدالت توزیعی مدنظر قرار داد و عدالت بین فردی رفتار توأم با احترام، مهربانی و به دور از سیاسی کاری صاحبان قدرت در سازمان است (Nabatchi, T. Lisa, B.B. David H. G., 2007).

کار تیمی

ابعاد متغیر کار تیمی که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد ساختار تیمی، وابستگی متقابل وظیفه و توانایی گروهی می‌باشد (Andreas Widmann, Regina H. Mulder, 2018). ساختار تیمی میزان تخصص، سلسله مراتب و رسمیت در تیم را توصیف می‌کند. منظور از تخصص، تقسیم وظایف و نقش‌های مربوط به پروژه در تیم است. سلسله مراتب به این معنی است که تیم دارای یک رهبر مشخص و نقش‌های مشخص اعضای تیم است. رسمیت بخشی است که تیم به وضوح اهداف، اولویت‌ها و فرآیندهای خود را تدوین می‌کند (Bresman, H. and Zellmer-Bruhn, M., 2013). وابستگی متقابل وظیفه به اعتقاد مشترک اعضای تیم مبنی بر اینکه آنها برای انجام موفقیت آمیز وظایف خود به یکدیگر وابسته هستند، اشاره دارد (Van den Broeck, A. and others, 2014). میزان بالای وابستگی متقابل وظیفه به این معنی است که اعضای تیم فقط در صورت انجام موفقیت آمیز سایر اعضای تیم می‌توانند به خوبی عمل کنند (Decuyper, S., Dochy, F. and Van den Bossche, P., 2010). بنابراین، هرچه اعضای تیم بیشتر به یکدیگر وابسته باشند، تعامل بیشتر برای انجام وظایف ضروری است و کیفیت تعامل بالاتر است. توانایی گروهی، میزان قدرتی را توصیف می‌کند که تیم معتقد است می‌تواند در تمام کارهای مختلفی که با آن روبرو است، به طور مؤثر کار کند (Guzzo, R.A., Yost, P.R., Campbell, J.R. and Shea, G.P., 1993).

کشور ما ایران یکی از کشورهایی است که دارای سابقه و فرهنگ کار تیمی است. در ساختار اجتماعی سنتی ما بویژه در جماعت‌های روستایی و عشایری که قرن‌ها ستون‌های بنای اجتماعی بوده‌اند، بسیاری از کارها به شکل تیمی و با همکاری انجام شده است. اما فرهنگ و نگرش کار تیمی تا حدی که پاسخگوی نیازهای کنونی باشد قوام نیافته است. یکی از معیارهایی که کشورهای توسعه یافته را از کشورهای در حال توسعه مجزا می‌کند، فرهنگ گروهی کار کردن است، در کشورهای توسعه نیافته، افراد علاقه‌ای به فعالیت‌های گروهی ندارند و همین امر سبب می‌شود علاوه بر صرف انرژی بیشتر، کارها با کیفیت پایین‌تری انجام پذیرد. با پیشرفت تکنولوژی و پیچیده شدن فعالیت‌های سازمانی، به جرات می‌توان ادعا کرد که دوران کار فردی به سر آمده و امروزه مدیریت قبل از آنکه مدیریت بر افراد باشد، مدیریت بر گروه‌های کاری است. قدرت ایجاد گروه‌های کارآمد و هماهنگ ساختن آنان با ایفای مؤثر نقش هماهنگ کنندگی، رهبری گروه و عضو گروه ضروری است.

هدف اصلی

تبیین نقش عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.

اهداف فرعی

- (۱) تبیین نقش عدالت توزیعی بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.
- (۲) تبیین نقش عدالت توزیعی بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.
- (۳) تبیین نقش عدالت توزیعی بر توانایی گروهی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.
- (۴) تبیین نقش عدالت رویه‌ای بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.

- (۵) تبیین نقش عدالت رویه‌ای بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.
- (۶) تبیین نقش عدالت رویه‌ای بر توانایی گروهی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.
- (۷) تبیین نقش عدالت تعاملی بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.
- (۸) تبیین نقش عدالت تعاملی بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی.

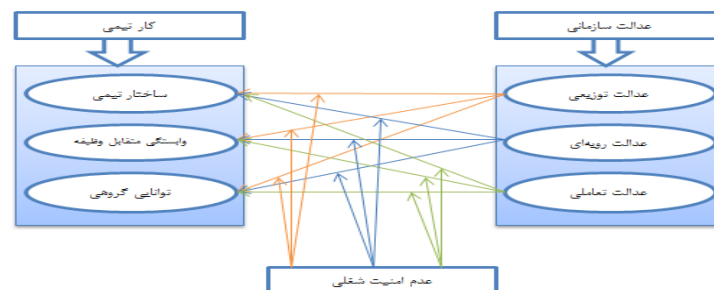
تبیین نقش عدالت تعاملی بر توانایی گروهی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی

قلمرو موضوعی: تبیین نقش عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی

قلمرو مکانی: اداره کل منابع انسانی شهرداری شهر تهران

قلمرو زمانی: از تاریخ تصویب طرح تحقیق به مدت ۶ ماه

پیریایی و ارشدی (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان "اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد" انجام دادند. هدف پژوهش حاضر بررسی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد بود. نمونه پژوهش حاضر شامل ۳۴۰ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های امنیت شغلی تین هورن و رو (۱۹۸۸)، عدالت سازمانی رحیم، ماگنر و شاپیرو (۲۰۰۰)، اعتماد به مدیریت ارشد مایر و دیویس (۱۹۹۹) و قصد ترک شغل کامن، فیچمن، جنکینز و کلیش (۱۹۷۹) استفاده گردید. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. در الگوی پیشنهادی با استفاده از روش بوت استرپ آزموده شدند. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای یک مسیر حاصل شد. از میان ۷ فرضیه پژوهش حاضر ۶ فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند. آن گونه که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهند، ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد.



شکل ۱، مدل مفهومی تحقیق برگرفته از: (زهید^۳ و همکاران، ۲۰۱۹؛ آندرس و رجینا^۴، ۲۰۱۸؛ مینگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۹)

روش پژوهش

بر این اساس پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها، پژوهشی توصیفی (غیر آزمایشی) از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید. روش انجام پژوهش، توصیفی است به این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می دهد و پیمایشی است از آن جهت که با گردآوری اطلاعات از جامعه آماری از طریق پرسشنامه می پردازد و از نظر زمان، از نوع مقطعی است. در ذیل به توضیح آنها پرداخته می شود:

به طور کلی روش های تحقیق در علوم رفتاری را می توان با توجه به دو ملاک تقسیم کرد:

- هدف تحقیق
- نحوه گردآوری داده ها
- جامعه ی آماری: کلیه کارکنان اداره کل منابع انسانی شهرداری شهر تهران که تعداد آنها ۱۲۰ نفر می باشد.
- روش نمونه گیری: تصادفی ساده
- حجم نمونه: با استفاده از فرمول کوکران ۹۲ نفر

ابزار گردآوری داده ها

پرسشنامه

الف: راهنما: در قسمت اول پرسشنامه هدف از گردآوری داده ها به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ دهنده در عرضه داده های مورد نیاز بیان شده است و از پاسخگو خواسته شده تا با مطالعه دقیق سوال ها به آنها پاسخ دهند.

ب: طراحی سوالات عمومی (جمعیت شناختی): این بخش از پرسشنامه جهت دریافت اطلاعات پیرامون ویژگیهای جنسیت، سن و تحصیلات می باشد.

³ Zahid

⁴ Andres and Regina

⁵ Ming

ج: طراحی سؤالات تخصصی: پرسشنامه پیرامون اهمیت هر یک از متغیرهای شناسایی شده.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری این پژوهش با نرم افزارهای Excel 2016 و SPSS 25 و Smart PLS 3 انجام می گیرد. تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهشی با توجه به روش پژوهش، بیشتر از روش های همبستگی می باشد که در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد، که به وسیله آمار توصیفی به توصیف اطلاعات به دست آمده پرداخته و به وسیله آمار استنباطی برای تعیین وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرهای مذکور استفاده می شود.

روایی

الف) شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR): این شاخص توسط لاوشه طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون موردنظر استفاده می شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن ها، از آن ها خواسته می شود تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه بندی کنند.

ب) شاخص روایی محتوایی (CVI): در این شاخص متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص می کنند. متخصصان مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتا مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملا مربوط است» مشخص می کنند. ساده بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتا ساده است»، ۳ «ساده است»، تا ۴ «کاملا ساده است» و واضح بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتا واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «کاملا واضح است» مشخص می شود.

جدول ۱، پایایی

متغیرها	مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰.۸۰۴
	عدالت رویه ای	۰.۷۶۲
	عدالت تعاملی	۰.۹۲۴
کار تیمی	ساختار تیمی	۰.۸۹۴
	وابستگی متقابل وظیفه	۰.۸۰۳
عدم امنیت شغلی	توانایی گروهی	۰.۹۷۹
		۰.۸۴۸
		۰.۷۳۰
کل پرسشنامه		۰.۹۲۵

یافته های توصیفی پرسشنامه

- جنسیت: ۵۵,۴ درصد از پاسخ دهندگان را مردان و ۴۴,۶ درصد را زنان تشکیل می دهند.
- بازه سنی: ۱۰,۹ از پاسخ دهندگان دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۵۴,۳ درصد دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال ، ۳۱,۵ درصد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳,۳ درصد دارای سن بالای ۵۱ سال هستند.
- تحصیلات: ۱۹,۶ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کاردانی و کمتر، ۴۰,۲ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۷,۰ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳,۳ درصد دارای تحصیلات دکتری می باشند.

یافته های استنباطی پرسشنامه

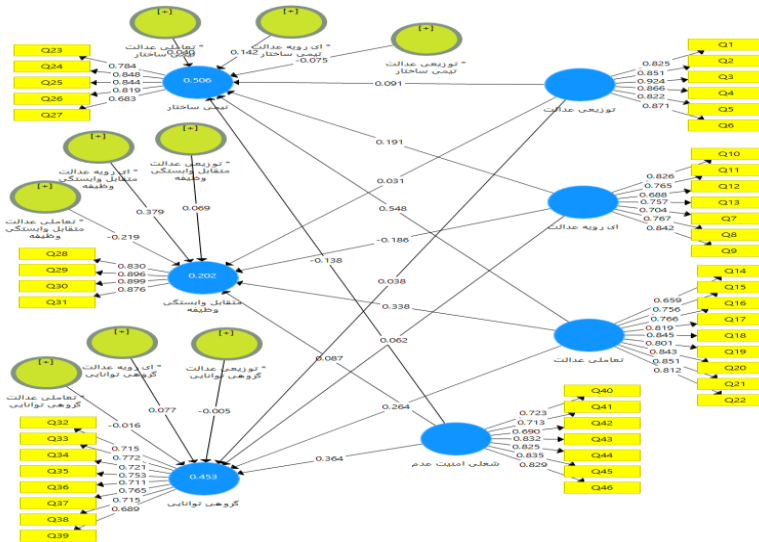
جدول ۲، بررسی نرمال بودن داده ها

متغیرها	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۰,۰۰۷
کار تیمی	۰,۰۲۰
عدم امنیت شغلی	۰,۰۲۰

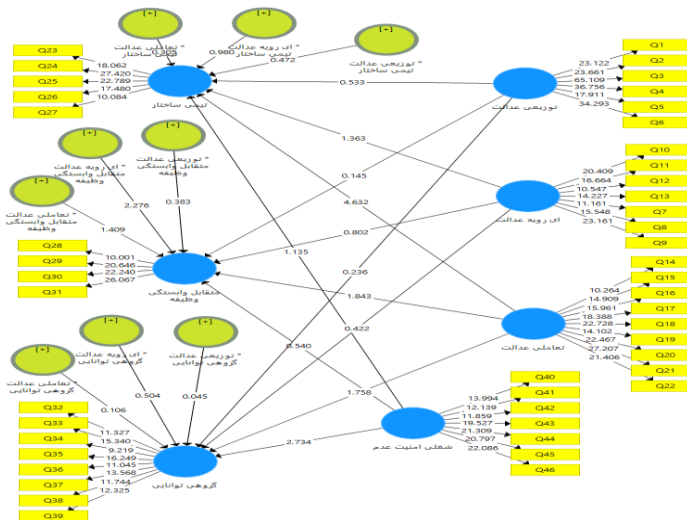
جدول ۳، بررسی ضرایب همبستگی (همبستگی اسپیرمن)

متغیرها	عدالت سازمانی	کار تیمی	عدم امنیت شغلی
عدالت سازمانی	۱,۰۰۰	۰,۶۲۶**	۰,۷۴۳**
کار تیمی	۱,۰۰۰	۰,۵۷۹**	
عدم امنیت شغلی	۱,۰۰۰		

تجزیه و تحلیل یافته ها



شکل ۲. شماتیک بارهای عاملی و ضرایب مسیر



شکل ۳. ضرایب t

جدول ۴. پایایی و روایی همگرا

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
توانایی گروهی	0.875	0.877	0.901	0.534
ساختار تیمی	0.857	0.872	0.897	0.637
عدالت تعاملی	0.927	0.928	0.940	0.635
عدالت تعاملی * توانایی گروهی	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت تعاملی * ساختار تیمی	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت تعاملی * وابستگی متقابل وظیفه	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت توزیعی	0.930	0.933	0.945	0.741
عدالت توزیعی * توانایی گروهی	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت توزیعی * ساختار تیمی	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت توزیعی * وابستگی متقابل وظیفه	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت رویه ای	0.882	0.890	0.908	0.587
عدالت رویه ای * توانایی گروهی	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت رویه ای * ساختار تیمی	1.000	1.000	1.000	1.000
عدالت رویه ای * وابستگی متقابل وظیفه	1.000	1.000	1.000	1.000
عدم امنیت شغلی	0.892	0.894	0.916	0.609
وابستگی متقابل وظیفه	0.899	0.903	0.929	0.767

جدول ۵، معیار فورنل - لارکر

	عدالت سازمانی	عدالت سازمانی * کار تیمی	عدم امنیت شغلی	کار تیمی
عدالت سازمانی	0.732			
عدالت سازمانی * کار تیمی	0.308	1.000		
عدم امنیت شغلی	0.780	0.173	0.780	
کار تیمی	0.703	0.304	0.592	0.653

جدول ۶، آزمون استون - گایسلر

	SSO	SSE	Q ² (= 1-SSE/SSO)
عدالت سازمانی	2024.000	1029.701	0.491
عدالت سازمانی * کار تیمی	92.000		1.000
عدم امنیت شغلی	644.000	339.395	0.473
کار تیمی	1564.000	1002.098	0.359

جدول ۷، معناداری و P Value

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
عدالت سازمانی -> کار تیمی	0.570	0.607	0.108	5.261	0.000
عدالت سازمانی * کار تیمی -> کار تیمی	0.095	0.091	0.045	2.098	0.038
	Original Sample (O)	Sample Mean ...	Standard Deviation...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
عدالت تعاملی -> توانایی گروهی	0.264	0.264	0.150	1.758	0.079
عدالت تعاملی -> ساختار تیمی	0.548	0.566	0.118	4.632	0.000
عدالت تعاملی -> وابستگی متقابل وظیفه	0.338	0.342	0.183	1.843	0.066
عدالت تعاملی * توانایی گروهی -> توانایی گروهی	-0.016	-0.028	0.150	0.106	0.915
عدالت تعاملی * ساختار تیمی -> ساختار تیمی	0.040	0.023	0.130	0.305	0.760
عدالت تعاملی * وابستگی متقابل وظیفه -> وابستگی متقابل وظیفه	-0.219	-0.229	0.156	1.409	0.159
عدالت توزیعی -> توانایی گروهی	0.038	0.040	0.163	0.236	0.814
عدالت توزیعی -> ساختار تیمی	0.091	0.061	0.171	0.533	0.594
عدالت توزیعی -> وابستگی متقابل وظیفه	0.031	0.016	0.210	0.145	0.885
عدالت توزیعی * توانایی گروهی -> توانایی گروهی	-0.005	-0.006	0.120	0.045	0.964
عدالت توزیعی * ساختار تیمی -> ساختار تیمی	-0.075	-0.059	0.160	0.472	0.637
عدالت توزیعی * وابستگی متقابل وظیفه -> وابستگی متقابل وظیفه	0.069	0.088	0.181	0.383	0.702
عدالت رویه ای -> توانایی گروهی	0.062	0.076	0.148	0.422	0.673
عدالت رویه ای -> ساختار تیمی	0.191	0.205	0.140	1.363	0.174
عدالت رویه ای -> وابستگی متقابل وظیفه	-0.186	-0.160	0.232	0.802	0.423
عدالت رویه ای * توانایی گروهی -> توانایی گروهی	0.077	0.071	0.152	0.504	0.614
عدالت رویه ای * ساختار تیمی -> ساختار تیمی	0.142	0.142	0.145	0.980	0.328
عدالت رویه ای * وابستگی متقابل وظیفه -> وابستگی متقابل وظیفه	0.379	0.373	0.167	2.276	0.023
عدم امنیت شعلی -> توانایی گروهی	0.364	0.372	0.133	2.734	0.006
عدم امنیت شعلی -> ساختار تیمی	-0.138	-0.130	0.121	1.135	0.257
عدم امنیت شعلی -> وابستگی متقابل وظیفه	0.087	0.080	0.162	0.540	0.589

خلاصه فرضیه های پژوهش

جدول ۸، خلاصه نتیجه فرضیه ها

نتیجه	P Value	فرضیه ها
-------	---------	----------

رد	۰,۰۳۸	عدم	فرضیه اصلی: عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۶۳۷	رد	فرضیه فرعی اول: عدالت توزیعی بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۷۰۲	رد	فرضیه فرعی دوم: عدالت توزیعی بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۹۶۴	رد	فرضیه فرعی سوم: عدالت توزیعی بر توانایی گروهی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۳۲۸	رد	فرضیه فرعی چهارم: عدالت رویه‌ای بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۰۰۲	عدم	فرضیه فرعی پنجم: عدالت رویه‌ای بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۶۱۴	رد	فرضیه فرعی ششم: عدالت رویه‌ای بر توانایی گروهی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۷۶۰	رد	فرضیه فرعی هفتم: عدالت تعاملی بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۱۵۹	رد	فرضیه فرعی هشتم: عدالت تعاملی بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.
رد	۰,۹۱۵	رد	فرضیه فرعی نهم: عدالت تعاملی بر توانایی گروهی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

نتایج و ارائه پیشنهاد ها

فرضیه اصلی: عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

ضریب مسیر این رابطه مقدار ۰,۰۹۵ بدست آمد. برای ارزیابی معناداری این تأثیر باید به عدد معناداری t-Value مراجعه نمود که این عدد مقدار ۲,۰۹۸ که فراتر از ۱,۹۶ می باشد و همچنین P-Value مقدار ۰,۰۳۸ را به خود گرفته است. بنابراین فرضیه مورد نظر در سطح ۹۵٪ اطمینان تأیید می گردد و عدالت سازمانی بر کار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: عدالت توزیعی بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

ضریب مسیر این رابطه مقدار ۰,۰۷۵- بدست آمد. برای ارزیابی معناداری این تأثیر باید به عدد معناداری t-Value مراجعه نمود که این عدد مقدار ۰,۴۷۲ که کمتر از ۱,۹۶ می باشد و همچنین P-Value مقدار ۰,۶۳۷ را به خود گرفته است. بنابراین فرضیه مورد نظر در سطح ۹۵٪ اطمینان تأیید نمی گردد و عدالت توزیعی بر ساختار تیمی با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر ندارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۸)، پورسلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۲)، پورسلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۰)، صفانیا و همکاران (۱۳۹۲)، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، میرمعینی و همکاران (۱۳۹۵) و قربانعلی زاده قاضیانی (۲۰۱۲) در یک راستا نیستند.

فرضیه فرعی دوم: عدالت توزیعی بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیلگر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

ضریب مسیر این رابطه مقدار ۰,۰۶۹ بدست آمد. برای ارزیابی معناداری این تأثیر باید به عدد معناداری t -Value مراجعه نمود که این عدد مقدار ۰,۳۸۳ که کمتر از ۱,۹۶ می باشد و همچنین P -Value مقدار ۰,۷۰۲ را به خود گرفته است. بنابراین فرضیه مورد نظر در سطح ۰,۰۵٪ اطمینان تأیید نمی گردد و عدالت توزیعی بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیلگر عدم امنیت شغلی تاثیر ندارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۸)، پورسلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۲)، پورسلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۰)، صفانیا و همکاران (۱۳۹۲)، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، میرمعینی و همکاران (۱۳۹۵) و قربانعلی زاده قاضیانی (۲۰۱۲) در یک راستا نیستند.

فرضیه فرعی سوم: عدالت توزیعی بر توانایی گروهی با نقش تعدیلگر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

ضریب مسیر این رابطه مقدار ۰,۰۰۵- بدست آمد. برای ارزیابی معناداری این تأثیر باید به عدد معناداری t -Value مراجعه نمود که این عدد مقدار ۰,۰۴۵ که کمتر از ۱,۹۶ می باشد و همچنین P -Value مقدار ۰,۹۶۴ را به خود گرفته است. بنابراین فرضیه مورد نظر در سطح ۰,۰۵٪ اطمینان تأیید نمی گردد و عدالت توزیعی بر توانایی گروهی با نقش تعدیلگر عدم امنیت شغلی تاثیر ندارد.

از جمله عواملی که به احتمال زیاد به کاهش امنیت شغلی می انجامد، عدالت است. ادراک عدالت یکی از عواملی است که کارکنان بیشترین حساسیت را نسبت به آن دارند. عدالت یک متغیر مهم در تحقیقات سازمانی است که از دیدگاههای مختلفی توجه رفتارشناسان سازمانی را به خود جلب نموده است.

نتایج این پژوهش با پژوهشهای فانی و همکاران (۱۳۹۳) که عنوان نمود عدالت سازمانی اثر منفی بر امنیت شغلی دارد و همچنین با پژوهش کاترینلی و همکاران (۲۰۱۰) که بیان نمود عدالت سازمانی مکانیسمهای اصلی در تعیین چگونگی ارتباط عدالت توزیعی با امنیت شغلی است، همسو می باشد. همچنین این نتایج با پژوهشهای حمیدی و همکاران (۲۰۱۳)، کایا و همکاران (۲۰۱۶)، روسن و همکاران (۲۰۱۴) که عنوان نمودند رابطه منفی و معناداری بین عدالت سازمانی و امنیت شغلی وجود دارد، در یک راستا می باشد.

فرضیه فرعی چهارم: عدالت رویه‌ای بر ساختار تیمی با نقش تعدیلگر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

ضریب مسیر این رابطه مقدار ۰,۱۴۲ بدست آمد. برای ارزیابی معناداری این تأثیر باید به عدد معناداری t -Value مراجعه نمود که این عدد مقدار ۰,۹۸۰ که کمتر از ۱,۹۶ می باشد و همچنین P -Value مقدار ۰,۳۲۸ را به خود گرفته است. بنابراین فرضیه مورد نظر در سطح ۰,۰۵٪ اطمینان تأیید نمی گردد و عدالت رویه‌ای بر ساختار تیمی با نقش تعدیلگر عدم امنیت شغلی تاثیر ندارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۸)، پورسلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۲)، پورسلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۰)، صفانیا و همکاران (۱۳۹۲)، قنبریور نصرتی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، میرمعینی و همکاران (۱۳۹۵) و قربانعلی زاده قاضیانی (۲۰۱۲) در یک راستا نیستند.

فرضیه فرعی پنجم: عدالت رویه‌ای بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

ضریب مسیر این رابطه مقدار ۰,۳۷۹ بدست آمد. برای ارزیابی معناداری این تأثیر باید به عدد معناداری t -Value مراجعه نمود که این عدد مقدار ۲,۲۷۶ که فراتر از ۱,۹۶ می باشد و همچنین P -Value مقدار ۰,۰۲۳ را به خود گرفته است. بنابراین فرضیه مورد نظر در سطح ۰,۰۵٪ اطمینان تأیید می گردد و عدالت رویه‌ای بر وابستگی متقابل وظیفه با نقش تعدیل‌گر عدم امنیت شغلی تاثیر دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای الیاس و همکاران (۲۰۱۷)، تزینر و همکاران (۲۰۱۵)، گنجان راجا و همکاران (۲۰۱۴)، کاترینلی و همکاران (۲۰۱۰)، کان لونگ لئو (۲۰۰۹)، پیکولو و همکاران (۲۰۰۸)، مرادی چالشتری و همکاران (۱۳۸۸) در یک راستا است.

English Sources:

- [1] Adams, J. (1965). Inequity in social exchange in L. Berkowitz (Ed). *Advances in experimental social psychology*, New York: Academic Press, 2, 267-299.
- [2] Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803–812.
- [3] Andreas Widmann, Regina H. Mulder, (2018) "Team learning behaviours and innovative work behavior in work teams", *European Journal of Innovation Management*, <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2017-0194>
- [4] Bresman, H. and Zellmer-Bruhn, M. (2013), "The structural context of team learning: effects of organizational and team structure on internal and external learning", *Organization Science*, Vol. 24 No. 4, pp. 1120-1139, doi: 10.1287/orsc.1120.0783.
- [5] Campbell, L., & Finch, E. (2014). Customer satisfaction and organizational justice. *Facilities*, 22(7/8), 178-189.
- [6] Colquitt, J. A., Conlon D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A metanalytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86. 425-445.
- [7] Decuyper, S., Dochy, F. and Van den Bossche, P. (2010), "Grasping the dynamic complexity of team learning: an integrative model for effective team learning in organizations", *Educational Research Review*, Vol. 5 No. 2, pp. 111-133, doi: 10.1016/j.edurev.2010.02.002.

- [8] Eib, Constanze (2015). Processes of organizational justice Insights in to the perception and enactment of justice, Stockholm University.
- [9] Greenberg J. (1993). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. J Manage; 16: 399-432.
- [10] Guzzo, R.A., Yost, P.R., Campbell, J.R. and Shea, G.P. (1993), "Potency in teams: articulating a construct", British Journal of Social Psychology, Vol. 32 No. 1, pp. 87-106, doi: 10.1111/j.2044- 8309.1993.tb00987.x.
- [11] Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. New York: Plenum Press.
- [12] Nabatchi, T. Lisa, B.B. David H. G. (2007) "Organizational Justice and Workplace Mediation: a Six-Factor Model", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 18, No 2, pp. 148-174.
- [13] Phillips JM. (2012). Antecedents and consequences of procedural justice perceptions in hierarchical decision-making teams. *Small Group Research*.;33(1):32-64.
- [14] Thibaut, J., & Walker, L. (1975). Procedural justice: A Psychological analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 219-230.
- [15] Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19(5), 526-547.
- [16] Yadav, Lalit Kumar & Yadav, Nagendra (2016). Organizational justice: An Analysis of Approaches, Dimensions and Outcomes, *NMIMS Management Review*, Volume 1: 14-40.
- [17] Zahid Hameed, Ikram Ullah Khan, Zaryab Sheikh, Tahir Islam, Muhammad Imran Rasheed, Rana Muhammad Naeem, (2019) "Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support", *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0217>