

تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد)

حبیب رودساز

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

رامین صدیقی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Rsadeighi@yahoo.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی می‌باشد.

روش پژوهش: روش پژوهش کاربردی - توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد بودند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۸۵ نفر و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب رگرسیون خطی و روش آنالیز واریانس (ANOVA) و آزمون فریدمن استفاده شده است. در این پژوهش برای دستیابی به اعتبار پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده گردید و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۶ به دست آمد.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با ضریب ۰/۸۲۲ بر چابکی سازمانی و با ضریب ۰/۸۴۷ بر بهروزی سازمانی تأثیر مثبتی دارد. بر اساس نتایج آزمون فریدمن بیشترین میزان تأثیر بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، می‌باشد.

نتیجه‌گیری: دستاورد کلی پژوهش بر این نکته دلالت دارد که عدالت سازمانی تأثیر مهم و تعیین‌کننده‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان دارد و ضرورت توجه به نقش عدالت سازمانی در بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، بهروزی سازمانی، چابکی سازمانی.

مقدمه

زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا می‌شود که عدالت سازمانی^۱ که بیان‌کننده

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در

چابکی سازمانی^۴ مفهومی جدید است که مطلوب‌ترین حالت سازمانی را با توجه به تحولات موجود در بردارد. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقا می‌دهد و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌شود. چابکی اهمیت فراوان دارد، زیرا نتایج و موفقیت‌های سازمان‌های دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می‌دهد که این سازمان‌ها نرخ موفقیت فزاینده‌ای (تقریباً ۲۰ درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به هم‌تایان خود به دست می‌آورند (فرزی و همکاران، ۱۳۹۴).

باید خاطر نشان کرد تاکنون درباره تأثیر عدالت سازمانی و ابعاد آن و ارتباط آن با دیگر متغیرها، پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است، اما پس از جست و جوی بسیار پژوهشگران، برای یافتن پژوهشی در رابطه با تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی، پژوهشی یافت نشد. ضرورت این پژوهش در راستای پر کردن بخشی از خلاء دانش موجود در این حوزه در ایران کاملاً مشهود است. از این رو هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند می‌باشد و سؤال اصلی در این پژوهش این است که آیا عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند مؤثر است؟

عدالت سازمانی، چابکی سازمانی و بهروزی سازمانی از جمله متغیرهای اساسی و مهم در این پژوهش هستند که در این بخش مرور مختصری از تعاریف هر یک از متغیرهای مورد بررسی، صورت می‌گیرد.

شیوه رفتار با کارکنان می‌باشد، اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (سیدین و همکاران، ۱۳۹۳). با وجود این که مطالعات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی‌استیسی آدامز برمی‌گردد، با این حال بیشتر مطالعات درباره عدالت در سازمان‌ها از سال ۱۹۹۰ شروع شدند. کاراش و اسپکتور در سال ۲۰۰۱ تحقیقاتی را انجام داده و در این تحقیقات به دنبال تعیین منابع یا کانون‌های عدالت بوده‌اند؛ به این معنا که چه چیزی را یا چه کسی را کارکنان عامل بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند. در نهایت نتیجه این تحقیقات شناخت سه نوع عدالت، یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌ها است (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).

علی‌رغم آن که واژه «بهروزی»^۲ بیشتر در ادبیات روان‌شناسی و اقتصاد مورد توجه قرار گرفته، ولی با نگاهی به مطالعات انجام شده، می‌توان دریافت که اندیشمندان سازمان و مدیریت به مرور به مفهوم‌سازی بهروزی در محیط‌های سازمانی پرداخته‌اند. بخش اعظمی از زندگی افراد در محیط کار می‌گذرد که تأثیر شگرفی بر سطح بهروزی افراد چه در سطح شخصی و چه در عرصه اجتماعی دارد. سازمان‌های امروزی انتظار دارند کارکنان‌شان فعال بوده و دارای ابتکار عمل باشند و در قبال توسعه‌ی حرفه‌ای خود مسئولیت‌پذیر بوده و به حفظ استانداردهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که احساس تعلق خاطر داشته باشند و در مقابل، کارکنان نیز نیاز دارند که احساس کنند پرانرژی هستند تا بتوانند خود را وقف کارشان کنند (باکر و اسچوفلی^۳، ۲۰۰۸). بنابراین بررسی پدیده بهروزی سازمانی یکی از مهم‌ترین علائق جوامع، شرکت‌های خصوصی و سازمان‌های دولتی در هزاره سوم است (باکر و همکاران، ۲۰۱۰).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عدالت سازمانی

سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، سازمانی و تیمی مدیریت کرده و تلاش می‌کنند عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت داده و آنها را توانمند سازند (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۹۱). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرینبرگ^۵ (۱۹۸۷) به کار گرفته شده است (مک‌دوال و فلیتچر^۶، ۲۰۰۳). نادری و تنواری^۷ (۲۰۱۰) عدالت سازمانی را ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آنها به چنین ادراکی توصیف می‌کنند (زاهدبابلان و کریمیان‌پور، ۱۳۹۵). عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود؛ به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (کلوزر^۸، ۲۰۰۸). عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد و رفتار منصفانه سازمان با آنان است (کمبل^۹ و همکاران، ۲۰۰۴). در تقسیم‌بندی انواع عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای مطرح شده است.

۱- عدالت توزیعی^{۱۰}: عدالت توزیعی به منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان است و بیشتر با نتایج فردی کار، مانند رضایت از آن ارتباط دارد. این گونه از عدالت مبتنی بر نفع شخصی است (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). به نگرش‌ها و تفکرات کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده‌ها و دریافتی‌هایشان اشاره دارد (سیترا^{۱۱}، ۲۰۰۳). عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مانند سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقاء در یک بافت

سازمانی اشاره دارد (مرتضوی و نیک‌کار، ۱۳۹۳). بسیاری از پژوهش‌های انجام یافته نشان می‌دهد که عدالت توزیعی در پرداخت‌ها و یا پاداش‌های مربوط به کار از تئوری برابری منتج می‌شود. زمانی که کارکنان یک سازمان در مورد میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند، قضاوت می‌کنند، در واقع میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان را مورد داوری قرار می‌دهند (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).

۲- عدالت رویه‌ای^{۱۲}: عدالت رویه‌ای به معنای عادلانه بودن رویه‌های تخصیص پاداش، تنبیه، حقوق و مزایا می‌باشد و بیشتر با نتایج و پیامدهای سازمانی مرتبط است؛ همچنین دارای جهت‌گیری مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). عدالت رویه‌ای به وجود عدالت و انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری از جهت توزیع و تخصیص امکانات، فرصت‌ها، پاداش‌ها و ترفیعات به کارکنان دلالت دارد (مرتضوی و نیک‌کار، ۱۳۹۳). بیوگر معتقد است که عدالت رویه‌ای بر اینکه فراگرد نیل افراد به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشد؛ یعنی افراد حق ندارند و نباید بتوانند از روش‌ها و فراگردهای غیرعادلانه به نتایج عادلانه دست پیدا کنند، دلالت دارد (لامبرت^{۱۳}، ۲۰۰۳). عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس‌العمل‌های افراد به ادراکات آنها در زمینه عدم عدالت، مطرح شد. این نوع عدالت، به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد (مک‌دوال و فلیتچر، ۲۰۰۴).

۳- عدالت مراوده‌ای^{۱۴}: در عدالت مراوده‌ای، کارکنان عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود، استنباط می‌کنند. این‌گونه از عدالت بر حیطه فردی فعالیت‌های سازمانی به ویژه رفتارها و ارتباطات مدیریت با کارکنان متمرکز است و

نیاز برای انجام کارها را فراهم ساخته، فرصتی ایجاد می‌کند تا نیروی انسانی به آرمان‌های شخصی خود در کنار حفظ تعادل کار و زندگی دست یابد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). روان‌شناسی مثبت‌گرا به علم مطالعه عملکرد بهینه انسان اشاره دارد (سلیگمن و همکاران^۸، ۲۰۰۰). و بر چگونگی شکوفایی زندگی انسان متمرکز است (فوهی^۹، ۲۰۰۷؛ سلیگمن، ۲۰۰۵). در پرتوی این علم افزایش حالت‌های مثبت و کاهش حالت‌های منفی در انسان‌ها به عنوان بهروزی تعریف می‌شود (ویترس^{۱۰}، ۲۰۰۱).

در علم روان‌شناسی واژه Well Being تحت عنوان بهزیستی و در علم اقتصاد، علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی به عنوان رفاه برگردان شده است. ولی برای اولین بار در علوم سازمانی برگردان جدیدی به عنوان بهروزی ارائه شده که بیانگر چشم‌اندازی روشن و مثبت‌اندیشانه در این حوزه علمی است (امرالهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳). پژوهش‌گران مختلف با رویکردهای متفاوتی مفهوم بهروزی سازمانی را مطالعه کرده و این موضوع را به صورت کلی و عام بررسی کرده‌اند. باکر^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۰)، بهروزی سازمانی را رضایت شغلی و ارزیابی شناختی از ماهیت شغل و تجربه‌ی مکرر عواطف مثبت می‌داند. آدام، گرت^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۷)، کارکرد و تجارب ذهنی فرد در محیط کار، کیفیت روابط کارکنان با مردم و جوامع و تمرکز بر تعاملات بین فردی. هارتر، اسمیت و کییز^{۱۳} (۲۰۰۲)، کمک به کارکنان برای کسب هر آنچه که به طور طبیعی حق آن‌هاست، هم‌چون: تعلق خاطر شغلی (ترکیبی از متغیرهای شناختی و عاطفی محیط کار)، عواطف مثبت درونی (رضایت‌مندی شغلی، تعهد، شادی و سرور، شکوفایی، علائق) و عواطف مثبت ناشی از اثربخشی در کار، برنامه‌های نگهداشت نیروی انسانی و خلاقیت. دانا و گریفین^{۱۴} (۱۹۹۹)، بهروزی را سازه‌ای متشکل از رضایتمندی از زندگی شخصی

گویای رفتار توأم با صداقت و احترام در ارتباطات می‌باشد. از این روی، هنگامی که کارکنان ادراک مناسبی از عدالت مرادده‌ای داشته باشند با همکاران خود ارتباط صحیحی برقرار می‌کنند (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). عدالت مرادده‌ای، بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی تعریف می‌شود (سیتز، ۲۰۰۳). این نوع عدالت سازمانی، منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان را در فراگرد تصمیم‌گیری سازمانی مدنظر قرار می‌دهد (کریتر و کینیکی^{۱۵}، ۲۰۰۱). عدالت مرادده‌ای مطرح می‌کند که کیفیت تعامل و رفتار بین شخصی در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثر است (مرتضوی و نیک‌کار، ۱۳۹۳). عدالت مرادده‌ای، جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در بر می‌گیرد (عبدالکریم، ۲۰۰۸). عدالت رویه‌ای بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی، در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).

بهروزی سازمانی^{۱۶}

مفهوم بهروزی، کانون توجه شاخه‌ای از روان‌شناسی به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا است. از این رو در بسیاری از پژوهش‌های روان‌شناسی، از بهروزی به عنوان سلامت ذهنی یاد می‌شود (داینر و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۲). با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه نود میلادی، دیدگاه‌های علمی توجه خود را به ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها معطوف داشته و پارادیم مثبت‌اندیشی در عرصه سازمانی با ظهور سه نهضت پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی مثبت تکامل یافت. نقطه اوج نظریه‌پردازی‌ها و پژوهش‌های مرتبط با پارادیم مثبت‌گرایی در حیطه بهروزی متجلی می‌شود. سازمان‌های مبتنی بر بهروزی، ابزار و تجهیزات مورد

گرفته شده است که برای واکنش نسبت به تغییرات محیط و بهره‌برداری از آن تغییرات به عنوان فرصت‌ها معرفی گردیده است (هارنبی^{۲۵} و همکاران، ۲۰۰۰). چابکی، توانایی سازمان برای پاسخگویی به تغییر است تا فرصت‌هایی را که براساس این تغییر ایجاد می‌شود، مورد بهره‌برداری قرار دهد. سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات محیط (بازار، رقابت، نیازهای مشتری، فناوری و فاکتورهای اجتماعی) نیاز به ایجاد توانایی و قابلیت‌های چابکی از طریق دخیل کردن این تغییرات در فعالیت‌های درونی و برونی خود، جهت ایجاد راه‌حل در کوتاه‌ترین زمان ممکن هستند (رهنورد و علیجانی، ۱۳۹۵).

چابکی سازمانی به مفهوم قابلیت انعطاف‌پذیری بسیار بالا بدون نیاز به انجام تغییرات است. در واقع سازمان می‌تواند ظرفیتی را در ساختار و روش‌های عملیاتی خود به وجود آورد که انعطاف‌پذیری، تغییر و تطبیق با شرایط متغیر را بدون نیاز به انجام یک سری تغییرات دائمی، اجباری و بنیانی ایجاد نماید (حمیدی و همکاران، ۲۰۰۹). کید و همکاران یکی از جامع‌ترین تعریف‌های چابکی سازمانی را این‌گونه ذکر می‌کنند: سازمان چابک، یک کسب و کار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیرمنتظره پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندی‌های مشتری را دارد (کید^{۲۶}، ۲۰۰۰).

یانگ و لی^{۲۷} (۲۰۱۲) معتقدند چابکی یک مفهوم پیچیده و چند بعدی است که شامل توانایی احساس تغییرات محیطی و پاسخگویی سریع به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی می‌باشد (یانگ و لی، ۲۰۱۲). خارابه^{۲۸} (۲۰۱۲) چابکی سازمانی را توانایی تشخیص و پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی با سهولت، سرعت و مهارت می‌داند و از نگاه او این تعریف سه ویژگی سرعت تغییر، سهولت تغییر و

(نظیر رضایت از زندگی اجتماعی و زندگی خانوادگی، وجود تفریح و معنویت) و رضایت از زندگی کاری (نظیر رضایت از سیستم پرداخت، وجود فرصت ارتقاء، رضایت از ماهیت شغل و همکاران) و سلامت جسمی می‌دانند. در پژوهش حاضر برای سنجش بهروزی سازمانی از مدل جامع بهروزی سازمان امیراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳)، که شامل ابعاد زیر می‌باشد، استفاده شده است.

۱- بهروزی روان‌شناختی: تلاش برای کمال در جهت شکوفایی توانایی‌های بالقوه واقعی فرد. تلاش برای استعلا و ارتقاء که در تحقق استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود (امیراللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳).

۲- بهروزی ذهنی: نوعی شادکامی است که تحت تأثیر ادراک و قضاوت فرد نسبت به زندگی خویش قرار دارد. تلاش برای پاسخ به سوالات چه کسی خوشبخت است، چه چیزی انسان را خوشبخت می‌کند و اجزاء متفاوت خوشبختی چگونه با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند (امیراللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳).

۳- بهروزی اجتماعی: گزارش شخصی فرد از کیفیت ارتباطات آنها با دیگران، ادراک فرد از یکپارچگی آنها با جامعه، پذیرش دیگران، پیوستگی با اجتماع و احساس فرد از مشارکت با جامعه (امیراللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳).

۴- بهروزی معنوی: میزان ارتباط رضایت‌بخش فرد با خدا و برخورداری از ارزش‌های والای انسانی در پرتوی ارتباط با خالق هستی و داشتن معنا و هدف در زندگی (امیراللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳).

چابکی سازمانی

واژه چابکی در فرهنگ لغت به معنای حرکت سریع، چالاک، توانایی حرکت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر سریع با یک روش هوشمندانه به کار

۳- انعطاف‌پذیری: عبارت است از توانایی تولید و ارائه محصولات متنوع و دستیابی به اهداف مختلف با منابع و تجهیزات یکسان (علیرضایی و هولاسو، ۱۳۹۵).

۴- سرعت: عبارت است از توانایی انجام دادن عملیات در کوتاه‌ترین زمان و یا انطباق‌پذیری در مواجهه با تغییرات ناشی از ادراک (علیرضایی و هولاسو، ۱۳۹۵).

در ادامه به برخی پژوهش‌های صورت گرفته در مورد متغیرهای پژوهش حاضر اشاره شده است.

بساک و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر چابک‌سازی منابع انسانی، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر چابک‌سازی منابع انسانی کارکنان سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد.

سبک‌رو و شیدا (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان جمعیت هلال احمر استان یزد، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان دارد و تأثیر مثبت ابعاد عدالت توزیعی و بین فردی بر بهروزی روان‌شناختی نیز تأیید شد.

شیدا (۱۳۹۵) در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی تأثیر عدالت ادراک شده بر بهروزی کارکنان چنین نتیجه‌گیری می‌کند که عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری بر بهروزی کارکنان دارد.

ساک و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار در مدارس، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که عدالت سازمانی و مؤلفه‌هایش تأثیر مثبتی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار دارند.

صابری و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان

ارزیابی، احساس محیطی و پاسخگویی را برجسته می‌کند و نیز بر بعد تعاملی میان نیازمندی‌های رقابتی برای سازمان تأکید دارد (خارابه، ۲۰۱۲). ابرهیم‌پور و همکاران (۲۰۱۲) بر این باورند که چابکی، توانمندی و انعطاف‌پذیری سازمانی برای واکنش به تنوع و تغییرات فزاینده محیط است (ابراهیم‌پور و همکاران، ۲۰۱۲). از دیدگاه زین^{۲۹} و همکاران (۲۰۰۵) چابکی پاسخی به چالش‌های تحمیل شده از طرف محیط کسب و کار است که با تغییر و عدم اطمینان احاطه شده است (زین و همکاران، ۲۰۰۵). جکسون و جوهانسون (۲۰۰۳) معتقدند چابکی تمرکز منافع است و می‌تواند به عنوان توانایی برای لمس تغییرات بلند مدت که قدرت ابتکار و نوآوری را در سازمان به کار می‌گیرد، تعریف شود (جکسون و جوهانسون^{۳۰}، ۲۰۰۳).

مهم‌ترین عامل برای چابکی سازمان داشتن قابلیت تصمیم‌گیری و اجرای سریع است. برای افزایش سرعت در این زمینه، باید قدرت و اختیار تصمیم‌گیری تا حد ممکن و مناسب به سطوح پایین منتقل شود و تمام قدرت‌های تصمیم‌گیری به وضوح مشخص شود. در ضمن، برای اینکه چابکی سازمان بالا رود، چابک گشتن عملیاتی که مستقیماً با مشتریان در ارتباط هستند، مهم‌تر از سایر عملیات‌هاست (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۵).

در این پژوهش برای سنجش چابکی سازمانی از ابعاد زیر استفاده شده است:

۱- شایستگی: عبارت است از مجموعه وسیعی از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در جهت رسیدن به اهداف سازمان تضمین می‌کند (لتیسیا^{۳۱} و همکاران، ۲۰۱۲).

۲- پاسخگو بودن: عبارت است از توانایی سازمان برای پاسخگویی به تغییرات و عدم اطمینان محیطی به صورت کنشی و واکنشی (گانسکاران و یوسف^{۳۲}، ۲۰۰۲).

عنوان تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی ادراک شده با میانجی‌گری انگیزه توفیق‌طلبی شغلی، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که بین عدالت سازمانی در ابعاد سه‌گانه (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) با چابکی سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد.

سماهی و سینگ^{۳۳} (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی افزایش‌دهنده بهروزی ذهنی، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که بین سه نوع عدالت سازمانی (توزیعی، مرادده‌ای و رویه‌ای) با بهروزی ذهنی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سینگ و همکارانش (۲۰۱۳) با این سؤال که آیا عدالت ادراک شده بر بهبود بهروزی روان‌شناختی مدیران اجرایی تأثیر دارد یا نه به بررسی این ارتباط پرداختند که ماحصل آن پژوهش تأیید رابطه مثبت و معنادار عدالت و ابعادش بر بهروزی روان‌شناختی هست (سبکرو و شیدا، ۱۳۹۶).

با توجه به مبانی نظری موضوع و آنچه که تاکنون در این مقاله اشاره گردید، الگوی مفهومی پژوهش در شکل (۱) به نمایش در آمده است.

چارچوب نظری پژوهش

در این چارچوب، عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل و چابکی سازمانی به عنوان متغیر وابسته و بهروزی سازمانی به عنوان متغیر میانجی می‌باشند.

فرضیه‌های اصلی

H1: عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.

H2: عدالت سازمانی بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.

بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی از طریق سرمایه اجتماعی، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که عدالت سازمانی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معنادار دارد.

امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران، چنین بیان می‌کنند که بهروزی سازمانی یکی از جلوه‌های پژوهش‌های مثبت‌گرا می‌باشد. هدف این پژوهش، تبیین این پدیده در پرتو نقش کلیدی سرمایه روان‌شناختی مثبت است. این پژوهش مدعی است که وجود سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی موجب فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی است که این دو نیز باعث شکل‌گیری پدیده‌ای به نام جو روان‌شناختی در سازمان‌ها می‌شوند و ره‌آورد آن بهروزی سازمانی خواهد بود.

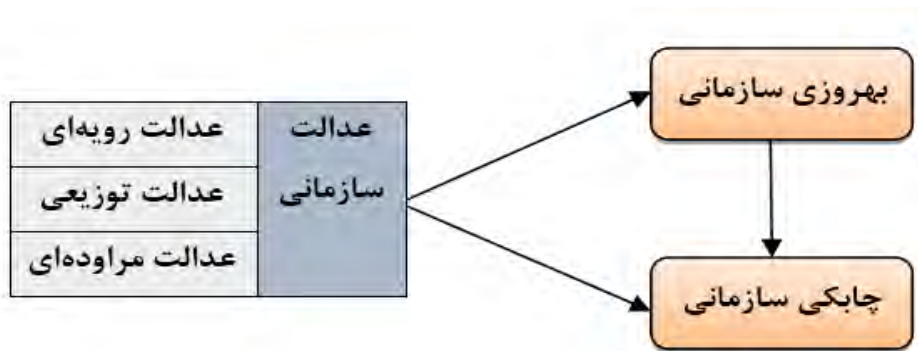
جابری (۱۳۹۳) در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان هرمزگان، چنین نتیجه‌گیری می‌کند عدالت سازمانی بر بهروزی سازمانی تأثیرگذار است. بیشترین و کمترین تأثیر عدالت توزیعی به ترتیب بر بعد پیشرفت در کار و احساس شایستگی، بیشترین و کمترین تأثیر عدالت آیین‌نامه‌ای به ترتیب بر بعد عجزین شدن در کار و به رسمیت شناخته شدن و بیشترین و کمترین تأثیر عدالت تعاملی به ترتیب بر بعد تناسب بین فردی و پیشرفت در کار است.

صادقی‌فر (۱۳۹۲) در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با چابکی سازمانی در شرکت آب منطقه‌ای استان اصفهان، چنین نتیجه‌گیری می‌کند که بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی در این شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

الیاسی و شفیع‌پور مطلق (۱۳۹۲) در پژوهشی با

H4: عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.

H3: بهروزی سازمانی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش (منبع: امراللهی بیوکی و همکاران ۱۳۹۳؛ نیهوف و مورمن ۱۹۹۸؛ شریفی و ژانگ، ۱۹۹۹)

فرضیه‌های فرعی

روش پژوهش

از آنجا که در پژوهش حاضر سعی شده است به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار آورد. ملاک دیگر در تقسیم‌بندی روش تحقیق، نحوه گردآوری داده‌هاست که از این حیث، پژوهش حاضر را باید توصیفی - همبستگی دانست. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کارکنان شاغل در ۱۱ بانک دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که ۱۱۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر ۸۵ شد و برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن^{۳۴} (۱۹۹۸) که شامل ۲۰ گویه است استفاده گردیده است و برای سنجش بهروزی سازمانی از پرسشنامه تهیه شده توسط امراللهی و همکاران (۱۳۹۳) که شامل ۷۵ گویه و برای چابکی سازمانی از پرسشنامه شریفی و ژانگ^{۳۵} (۱۹۹۹) استفاده گردید که شامل ۲۸ گویه است. در این پژوهش

عدالت رویه‌ای بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت توزیعی بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت فرآیندی بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت تعاملی بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت رویه‌ای بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت توزیعی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت فرآیندی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.
 عدالت تعاملی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر دارد.

خصوصی شهرستان هشتگرد تأثیر مثبتی دارد. فرضیه دوم: با توجه به نتایج بدست آمده از جدول شماره دو در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه اصلی با ضریب ۰/۸۴۷ مورد پذیرش و عدالت سازمانی بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه سوم: با توجه به نتایج بدست آمده از جدول شماره سه در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه اصلی با ضریب ۰/۵۳۱ مورد پذیرش و بهروزی سازمانی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه چهارم: به منظور آزمون فرضیه چهارم تحقیق (H4) که به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی می‌پردازد، از روش بوت استرپ نرم‌افزار اموس استفاده گردید که طی آن با توجه به معنادار شدن اثر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی به واسطه حضور بهروزی سازمانی (Pvalue=0/000 , $\beta = 0/73$) می‌توان نتیجه گرفت که با احتمال ۹۵ درصد، فرضیه چهارم مبنی بر نقش میانجی‌گری بهروزی سازمانی در تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جهت دست‌یابی به اعتبار پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده شده است و برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. میزان پایایی عدالت سازمانی ۰/۹۰۴، بهروزی سازمانی ۰/۸۶۳ و چابکی سازمانی ۰/۸۹۲ می‌باشد. سه پرسشنامه با هم تلفیق شد و ضریب پایایی ۰/۸۸۶ به دست آمد. با توجه به این که ضریب پایایی به دست آمده بالاتر از ۰/۷۰ است، پس با اطمینان می‌توان گفت که ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

به منظور آزمودن فرضیه‌ها و بررسی تأثیر و رابطه متغیرها روی یکدیگر، از روش رگرسیون خطی و برای رتبه بندی مؤلفه‌های عدالت سازمانی از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است.

یافته‌ها

بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه اول: با توجه به نتایج بدست آمده از جدول شماره یک در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه اصلی با ضریب ۰/۸۲۲ مورد پذیرش و عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و

جدول ۱ - نتایج تحلیلی آزمون آنالیز واریانس و ضریب رگرسیون خطی برای متغیر عدالت سازمانی و تأثیرش بر چابکی سازمانی

ANOVA ^b					
مدل	مجموع مربعات	df	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۹/۵۹۵	۱	۱۹/۵۹۵	۱۲۶/۴۱۹	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۲/۸۷۷	۸۳	۰/۱۵۵		
کل	۳۲/۴۷۲	۸۴			
Coefficients ^a					
مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	B		
ضریب ثابت	۰/۱۶	۰/۴۱۹		۰/۰۸۹	۰/۰۰۴
عدالت سازمانی	۰/۸۱۴	۰/۰۷۴	۰/۸۲۲	۱۶/۳۹۴	۰/۰۰۰

جدول ۲ - نتايج تحليلي آزمون آناليز واريانس و ضريب رگرسيون خطي براي متغير عدالت سازماني و تأثيرش بر بهروزي سازماني

ANOVA ^b					
مدل	مجموع مربعات	df	مجذور ميانگين	F	سطح معناداري
رگرسيون	۱۸/۴۵۲	۱	۱۸/۴۵۲	۱۳۵/۶۷۶	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۱/۲۸۹	۸۳	۰/۱۳۶		
کل	۳۰/۷۴۱	۸۴			
Coefficients ^a					
مدل	ضرایب غير استاندارد		ضريب استاندارد	t	سطح معناداري
	B	خطای استاندارد	B		
ضريب ثابت	۰/۰۸	۰/۲۴۶		۰/۰۵۳	۰/۰۰۰
عدالت سازماني	۰/۸۳۱	۰/۰۵۹	۰/۸۴۷	۱۳/۷۹۱	۰/۰۰۰

جدول ۳ - نتايج تحليلي آزمون آناليز واريانس و ضريب رگرسيون خطي براي متغير بهروزي سازماني و تأثيرش بر چابكي سازماني

ANOVA ^b					
مدل	مجموع مربعات	df	مجذور ميانگين	F	سطح معناداري
رگرسيون	۱۵/۲۹۴	۱	۱۵/۲۹۴	۱۱۷/۶۴۶	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۰/۸۵۷	۸۳	۰/۱۳۰		
کل	۲۶/۱۵۱	۸۴			
Coefficients ^a					
مدل	ضرایب غير استاندارد		ضريب استاندارد	t	سطح معناداري
	B	خطای استاندارد	B		
ضريب ثابت	۰/۱۸	۰/۲۳۰		۰/۰۴۱	۰/۰۰۰
بهروزي سازماني	۰/۷۶۲	۰/۰۶۳	۰/۵۳۱	۱۱/۳۷۹	۰/۰۰۰

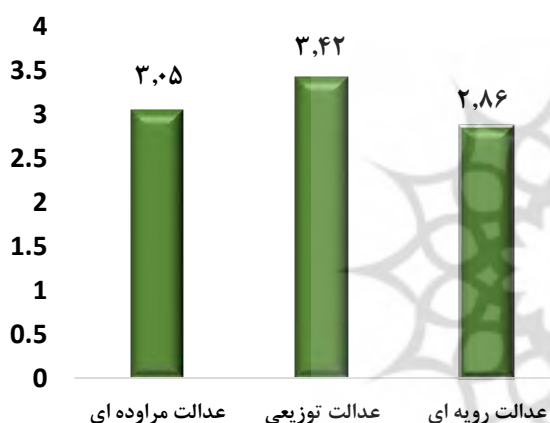
بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

ضريب ۰/۸۱۴ مورد پذيرش و عدالت مروده‌ای بر بهروزي سازماني از نظر کارکنان تأثیر دارد. با توجه به نتايج به دست آمده از جدول شماره چهار در سطح معناداري ۰/۰۵ فرضیه فرعی اول با ضريب ۰/۷۷۲ مورد پذيرش و عدالت رویه‌ای بر بهروزي سازماني از نظر کارکنان تأثیر دارد. با توجه به نتايج به دست آمده از جدول شماره چهار در سطح معناداري ۰/۰۵ فرضیه فرعی دوم با ضريب ۰/۸۶۰ مورد پذيرش و عدالت توزيعی بر بهروزي سازماني از نظر کارکنان تأثیر دارد. با توجه به نتايج به دست آمده از جدول شماره چهار در سطح معناداري ۰/۰۵ فرضیه فرعی سوم با

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول شماره چهار در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه فرعی ششم با ضریب ۰/۷۵۹ مورد پذیرش و عدالت مروده‌ای بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۴ - ضریب رگرسیون خطی، مقدار آماره t و سطح معناداری برای فرضیه‌های فرعی پژوهش

سطح معناداری	t	B	مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۰۶۵	۰/۷۷۲	تأثیر عدالت رویه‌ای بر بهروزی سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۸۲	۰/۸۶۰	تأثیر عدالت توزیعی بر بهروزی سازمانی
۰/۰۰۲	۰/۰۷۴	۰/۸۱۴	تأثیر عدالت مروده‌ای بر بهروزی سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۵۹	۰/۸۰۶	تأثیر عدالت رویه‌ای بر چابکی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۰۶۷	۰/۸۲۳	تأثیر عدالت توزیعی بر چابکی سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۷۱	۰/۷۵۹	تأثیر عدالت مروده‌ای بر چابکی سازمانی



شکل ۲: آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی در این پژوهش تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد می‌باشد. براساس نتایج بدست آمده از جدول شماره یک، در سطح معناداری ۰/۰۵ و با ضریب ۰/۸۲۲، عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد تأثیر مثبتی دارد. همان‌طوری که بساک و همکاران (۱۳۹۵) در

آزمون فریدمن یکی از آزمون‌های آماری است که برای مقایسه چند گروه کاربرد دارد و از نظر میانگین، رتبه‌های گروه‌ها را معلوم می‌کند که آیا این گروه‌ها می‌توانند از یک جامعه باشند یا نه؟ مقیاس در این آزمون باید حداقل رتبه‌ای (ترتیبی) باشد.

جدول ۵ - نتایج میانگین رتبه آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر چابکی سازمانی با میانجی‌گری بهروزی سازمانی

میانگین رتبه	مؤلفه‌های تأثیرگذار
۳/۰۵	عدالت رویه‌ای
۳/۴۲	عدالت توزیعی
۲/۸۶	عدالت مروده‌ای

براساس جدول شماره پنج، بیشترین میزان تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از دید پاسخ‌دهندگان به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مروده‌ای می‌باشد.

شکل دو نشان می‌دهد که عدالت توزیعی بیشترین تأثیر و عدالت رویه‌ای کمترین تأثیر را بر چابکی سازمانی با حضور بهروزی سازمانی دارند.

سahای و سینگ (۲۰۱۶) هم در پژوهش خود نشان می‌دهند که بین همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با بهروزی ذهنی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، مطابقت دارد.

همچنین بر اساس نتایج بدست آمده از جدول شماره سه، در سطح معناداری ۰/۰۵ و با ضریب ۰/۵۳۱، بهروزی سازمانی بر چابکی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر مثبتی دارد. با توجه به جستجوی پژوهشگران، پژوهشی در این زمینه یافت نشد تا با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود، ولی نتایج پژوهش نشان داد که بهروزی سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبتی دارد.

برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از ضریب رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج به دست آمده از جدول چهار حاکی از آن است که همه فرضیه‌های فرعی پژوهش در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد پذیرش و عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای و عدالت رویه‌ای بر بهروزی سازمانی و چابکی سازمانی از نظر کارکنان تأثیر دارند. نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن نشان داد که بین میانگین رتبه مؤلفه‌های مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و بیشترین میزان تأثیر بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و در آخر عدالت مراوده‌ای می‌باشد.

در مجموع براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی و بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند، مدیران بهتر است به مسأله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از پیش اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی در همه ابعاد به

پژوهش خود نتیجه‌گیری می‌کنند، عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی منابع انسانی تأثیر دارد. پژوهش دیگری که صادقی‌فر (۱۳۹۲) در پایان‌نامه خود چنین نتیجه‌گیری می‌کند که، بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. الیاسی و شفیع‌پور مطلق (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی ادراک شده با میانجی‌گری انگیزه توفیق‌طلبی شغلی، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که بین عدالت سازمانی در ابعاد سه‌گانه (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) با چابکی سازمانی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج بدست آمده از جدول شماره دو، در سطح معناداری ۰/۰۵ و با ضریب ۰/۸۴۷، عدالت سازمانی بر بهروزی سازمانی از نظر کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند تأثیر معناداری دارد.

سبک‌رو و شیدا (۱۳۹۶) در پژوهش خود نتیجه‌گیری می‌کنند که ابعاد عدالت توزیعی و مراوده‌ای بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبتی دارد. (ساکي و همکاران ۱۳۹۵)

چنین نتیجه‌گیری می‌کنند، همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأثیر مستقیم دارند، شیدا (۱۳۹۵) در نتایج پایان‌نامه خود نشان می‌دهد عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری بر بهروزی کارکنان دارد و هم‌چنین عدالت توزیعی و عدالت بین فردی، بر هر ۴ بعد بهروزی اجتماعی، روان‌شناختی، معنوی و ذهنی تأثیر مثبت و معناداری دارد اما عدالت رویه‌ای تنها بر ۲ بعد بهروزی اجتماعی و بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. صابری و همکاران (۱۳۹۴)، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند، عدالت سازمانی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معنادار دارد. جابری نیز در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود چنین نتیجه‌گیری می‌کند که عدالت سازمانی بر بهروزی سازمانی تأثیرگذار است.

یافته‌های حاصل از این پژوهش را به کمک آنان بهتر تعیین نمود.

منابع و مأخذ:

الیاسی، فرنگیس و شفیع‌پور مطلق، فرهاد. (۱۳۹۲). تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی ادراک شده با میانجی‌گری انگیزه توفیق‌طلبی شغلی (مورد مطالعه؛ دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات)، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز،

امراللهی بیوکی، ناهید، دانایی‌فرد، حسن، اصغرسانی، علی و رضائیان، علی (۱۳۹۳). طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۱ و ۲ (پیاپی ۸ و ۹). بساک، مرتضی؛ حسن مرادی، نرگس و جلیلی، سودابه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر چابک‌سازی منابع انسانی مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، ششمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.

جابری، عبدالحمید (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

جزنی، نسرین و سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۵.

دانایی‌فرد، حسن، امراللهی بیوکی، ناهید، اصغرسانی، علی و رضائیان، علی (۱۳۹۲). کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای مؤثر بر فرایند شکل‌گیری پدیده بهروزی

خصوص ابعاد توزیعی و رویه‌ای فراهم آورند. مدیران باید با تخصیص درست منابع، امکانات، امتیازات و پاداش‌ها به کارکنان باعث بهبود احساس عدالت توزیعی در کارکنان شوند. در رابطه با عدالت مرادده‌ای مدیران باید در ارتباط خود با کارکنان انصاف، ادب، احترام و صداقت را رعایت کنند، هم‌چنین باید روش‌ها و سیاست‌هایی که به اعطای منابع، امکانات، امتیازات و پاداش‌ها اختصاص داده می‌شود به صورت عادلانه باشد. با توجه به نتایج پژوهش لازم است که مدیران بانک‌ها زمینه لازم را برای عدالت سازمانی ایجاد نمایند تا از این طریق به پیشبرد بانک‌ها و کارکنان به سمت چابکی کمک کنند. هم‌چنین مدیران بانک‌ها در راستای تقویت بهروزی سازمانی، در مورد عدالت سازمانی اطلاعات کافی را اخذ کنند و توجه ویژه به مفهوم بهروزی و عوامل مؤثر بر آن و نحوه اجرای آن را در بانک‌ها مورد مطالعه و بررسی قرار دهند. مدیران باید با دقت در رفتار خود، اجرای سیاست‌های سازمان، روابط و رویه‌های جاری سازمان، باعث ایجاد انگیزه و امید کارکنان در انجام دادن کارها شده و میزان تاب‌آوری کارکنان را در مواجهه با مشکلات افزایش دهند.

با توجه به این که پژوهش حاضر در شهرستان هشتگرد صورت پذیرفته و بانک‌های دولتی و خصوصی جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دادند، پیشنهاد می‌گردد برای غلبه بر محدودیت تعمیم‌پذیری آن، پژوهش‌هایی مشابه در سایر جوامع آماری صورت پذیرد، بلکه بتوان تا حد امکان بر محدودیت مذکور در تصمیم‌گیری‌ها و تعمیم قضاوت‌ها غلبه نمود. در نهایت به دلیل وجود مدل‌های گوناگون برای بررسی متغیرهای وابسته و متغیر مستقل پژوهش، پیشنهاد می‌گردد از سایر مدل‌ها و ابعاد موجود نیز در پژوهش‌هایی مشابه استفاده گردد تا بتوان اعتبار

- سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۶، شماره ۱۹.
- رهنورد، فرج‌اله و علیخانی، زهرا (۱۳۹۵). تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی سازمانی در پرتو فرهنگ سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۴.
- زاهدبابلان، عادل و کریمیان‌پور، غفار (۱۳۹۵). نقش اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در سکوت سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۵، شماره ۸۰.
- ساکي، رضا، آذرشيب، ابراهيم و نصري، صادق (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار در مدارس شهر تهران، دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. دوره ۵، شماره ۱.
- سبک‌رو، مهدی و شیدا، علی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان جمعیت هلال احمر استان یزد، دو ماهنامه علمی - پژوهشی طلوع بهداشت یزد، جلد ۱۶، شماره ۴.
- سیدین، سیدحسام، احدی‌نژاد، بهمن، تورابی، سوگند و رجبی‌فرد، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران، اخلاق زیستی، سال ۴، شماره ۱۳.
- شیدا، علی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت ادراک شده بر بهروزی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه یزد.
- صابری، علی، سلطان‌حسینی، محمد، ایزدی، بهزاد و وزیریان، بهنوش (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی از طریق سرمایه اجتماعی (پیمایشی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۳.
- صادقی‌فر، نیلوفر (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی با چابکی سازمانی در شرکت آب منطقه‌ای استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- طبرسا، غلامعلی، شریفی، صدیقه و حسینی، سیداحمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر چابکی سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هشتم، شماره ۲ (شماره پیاپی ۲۴).
- علیرضایی، ابوتراب، پاشایی هولاسو (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۰، شماره ۳.
- فانی، علی‌اصغر، دانایی‌فرد، حسن و زکیانی، شعله (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱.
- فرزی، حامد، عباسی، همایون و زردشتیان، شیرین (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران، فصلنامه مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۵.
- مرتضوی، سعید و نیک‌کار، امیر (۱۳۹۳). نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال ۶، شماره ۱۱.
- یارمحمدیان، محمدحسین، شفیعی‌پور مطلق، فرهاد، فولادوند، مریم (۱۳۹۱). رابطه‌ی بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائه یک مدل پیشین، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱، سال ۴.

- Bdul - Karim K (2008). Perceived organizational justice: Construct validation, employee reactions to multiple sources of injustice and influence of national culture, 17th EDAMBA Summer Academy Sorèze, France.
- Adam M, Grant Marlys K, Christianson and Richard H (2007). Happiness, Health or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *ACAD MANAGE PERSPECT* August 1, 2007 vol. 21 no. 3 51-63.
- Bakker A, Schaufeli W. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior, Special Issue: Contexts of Positive Organizational Behavior, Volume 29, Issue 2.*
- Bakker A.B, & Leiter, M.P (2010). *Work Engagement: A handbook of Essential Theory and Research.* (Eds.), New York: Psychology Press.
- Campbell L, Finch E (2004). Customer satisfaction and organizational justice. *Facilities, 22 (7/8).*
- Cloutier J, Lars V (2008). Procedural justice criteria in salary determination. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 23 No. 6, 2008.*
- Danna K, and Griffin R. W (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management, 25(3).*
- Diener E, Biswas - Diener R (2002). Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research.*
- Ebrahimpour H, Salarifar M, and Asiaei A (2012). The Relationship between Agility Capabilities and Organizational Performance: a Case Study among Home Appliance Factories in Iran. *European Journal of Business and Management. 4:17.*
- Fouhy CSM. (2007). Spiritual well - Being and physical activity: their influence on self-esteem and life satisfaction. Adviser: Gray, Malcolm, Capella University, Ph.D, Psychology.
- Gunasekaran A, & Yusuf Y (2002). Agile Manufacturing: Taxonomy of Strategic and Technological Imperatives. *International Journal of Production Research, Vol. 40 No. 6.*
- Hamidi Naser, Hassan pour Akbar, Kiyayi Mosavi (2009). The role of human resource management in organizational agility. *Journal of Management, School of Humanities, Islamic Azad University of Sanandaj, Issue VIII.*
- Harter J, Schmidt F & Keyes C (2002). Well - being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well- lived: 205-224.* Washington, DC: American Psychological Association.
- Hornby AS, Ashby M & Wehmeier S (2000). *Oxford advanced learner's dictionary of current English.* 6th ed. England: Oxford University Press 25.
- Jackson M, Johansson C (2003). An agility analysis from a production system perspective, *Integrated Manufacturing Systems, Vol. 14. No. 6.*
- Kharabe A (2012). *Enterprise information systems and organizational agility: ERP as a dynamic source of change, complexity, and risk* Cleveland, OH: Case Western Reserve University.
- Kidd P (2000). Two definitions of agility, available at website address. www.CheshiireHenbury.com.
- Krietner & Kinecki (2001). *Organizational Behavior,* Irwin/ McGraw-Hill.
- Lambert, Eric (2003). The impact of organizational justice on correctional staff, *Journal of criminal justice, vol .31, issue 2.*
- Leticia Santos M, López - Sánchez J.A, Trespalacios A.J (2012). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance, *Journal of Business Research, Vol. 65, Issue 8.*
- McDowall A & Fletcher C (2004). Employee development: an organizational justice perspective, *Personnel Review, vol.33, No.1.*
- Mcdowall A, Fletcher C. (2003). Employee development: an organizational justice, perspective journal of personnel review, vol 33.no 1.
- Sahai A, Singh A (2016). Organizational Justice enhances Subjective Well - being, *International Journal of Indian Psychology, Volume 3, Issue 3, No. 6.*
- Seligman MEP, Csikszentmihalyi M (2000). Positive psychology an introduction, *American Psychologist, 55(1).*
- Seligman MEP, Steen TA, Park N, Peterson C (2005). Positive psychology progress empirical validation of interventions, *American Psychologist, 60 (5).*
- Sitter, Victoria. L (2003). Communication style as a predictor of interactional justice, *International leadership studies conference.*
- Vitters J (2001). Personality traits and subjective well - being: emotional stability, not extraversion is probably the important predictor. *Personality and Individual Differences.*
- Yang CH, Liu H. M (2012). Boosting firm performance via enterprise agility and network

Structure. Management Decision, 50 (6).
Zain M, Rose R.C, Abdullah, I (2005). The
relationship between information technology

acceptance and organizational agility in Malaysia
4.

یادداشت‌ها

- 1- *Organizational Justice*
- 2- *Well-Being*
- 3- *Bakker & Schaufeli*
- 4- *Organizational Agility*
- 5- *Greenberg*
- 6- *Mcdowall & Fletcher*
- 7- *Nadiri & Tanova*
- 8- *Cloutier*
- 9- *Campbell*
- 10- *Distributive Justice*
- 11- *Sitter*
- 12- *Procedural Justice*
- 13- *Lambert*
- 14- *Interactional justice*
- 15- *Krietner & Kinecki*
- 16- *Organizational Well-Being*
- 17- *Diener & Biswas-Diener*
- 18 *Seligman & Csikszentmihalyi*
- 19- *Fouhy*
- 20- *Vitters*
- 21- *Bakker & Schaufeli W.*
- 22- *Adam, Grant, Marlys, Christianson and Richard*
- 23- *Harter, Schmidt & Keyes*
- 24- *Danna & Griffin*
- 25- *Hornby*
- 26- *Kidd*
- 27- *Yang & Liu*
- 28- *Kharabe*
- 29- *Zain, Rose & Abdullah*
- 30- *Jackson & Johansson*
- 31- *Leticia*
- 32- *Gunasekaran & Yusuf*
- 33- *Sahai & Singh*
- 34- *Niehoff & Morman*
- 35- *Shrifi & zhang*

