



## پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی (مورد مطالعه: شهرداری زاهدان)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۵/۲۹ | تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۹/۲۵

### عالمه کیخا

استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه زابل، زابل، ایران. (مسئول مکاتبات) [aleme.keikha@yahoo.com](mailto:aleme.keikha@yahoo.com)

### فاطمه شهرکی

کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، مدیر مالی شهرداری ناحیه ۱ زاهدان، زاهدان، ایران.

### حسن کیخا

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، رئیس اداره حسابداری شهرداری زاهدان، زاهدان، ایران.

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** در عصر حاضر نیروی انسانی نقش مهمی در مسیر رقابتی سازمان‌ها ایفا می‌کند و بی‌شک سازمانی موفق است که به عدالت و امنیت شغلی کارکنان توجه نماید. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری زاهدان بود.

**روش پژوهش:** روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی با رویکرد معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شهرداری منطقه یک زاهدان به تعداد ۲۰۰ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برابر با ۱۲۷ نفر برآورد گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی محتوایی به تأیید متخصصان و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۲ و ۰/۹۷ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری spss23 و Smart PLS3 استفاده گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی توان پیش‌بینی عملکرد کارکنان را دارا می‌باشد و متغیر امنیت شغلی پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عملکرد مناسب کارکنان شهرداری زاهدان می‌باشد. **نتیجه‌گیری:** وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان‌کننده میزان اهمیت سازمان به کارکنان است لذا افزایش سطح عدالت سازمانی عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد. امنیت شغلی نیز می‌تواند نارضایتی که ممکن است کارکنان نسبت به شغل خود داشته باشند را کاهش دهد و از خروج کارکنان از سازمان جلوگیری کند و تمایل کارکنان را برای ارائه عملکرد باکیفیت بالا افزایش دهد.

**واژگان کلیدی:** عدالت سازمانی، امنیت شغلی، عملکرد کارکنان، شهرداری زاهدان

## مقدمه

امروزه امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است (تقی زاده و همکاران، ۱۳۹۴). در گذشته، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد استخدام رسمی و دائم تداعی می‌گردید؛ ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است (اصغری زاده و همکاران، ۱۳۹۶). اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند نمی‌توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند زیرا که عدم وجود امنیت شغلی مانع تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت‌های ترفیع می‌شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان‌ها برآورده نمی‌شود (وحیدی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی با اهمیتی است که بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان و کارکنان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد (سلطانی، ۱۳۸۶). در واقع آنچه تضمین‌کننده امنیت شغلی است کارایی، تخصص، بالندگی، تفکر خلاق و نوآوری است (دبیری نیا و همکاران، ۱۳۹۵).

از سویی متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی کارکنان پی برده‌اند. چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا شده است که عدالت اولین عامل سلامتی سازمان‌ها محسوب می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۹). بر طبق نظریه برابری، عملکرد افراد با وجود ادراک عدالت بالا رفته و در صورت عدم ادراک عدالت تنزل پیدا می‌کند. اگر فردی عدالت و برابری را حس کند سعی می‌کند تلاش بیشتری کند تا دستاورد بیشتری داشته باشد (مرزوقی و حیدری، ۱۳۸۸).

سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). از این رو،

اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست (باغبان و همکاران، ۱۳۹۵)؛ و از آنجایی که ادراک کارکنان از عدالت در رویه‌ها و بروندهای سازمانی و تبادلات بین فردی ممکن است بر نگرش و رفتارهای مرتبط با کار آن‌ها و اینکه آن‌ها چگونه در برابر عملکرد فعالیت‌های سازمانی از خود واکنش نشان می‌دهند، تأثیر بگذارد (قنبر پور نصرتی و همکاران، ۱۳۹۵) رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان اغلب به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آن‌ها منجر می‌شود (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

از آنجاییکه سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی و کارایی خود نخواهند بود؛ بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه تلاش و فعالیت آن‌ها را تنزل می‌دهد. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا، توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان (مشیری و همکاران، ۱۳۹۲) و اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان و رضایت افراد است (پور سلطانی زرنندی و همکاران، ۱۳۹۲).

لازم به ذکر است هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارمندانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند، بنابراین برای تحقق این امر باید توجه داشته باشند که شیوه عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی همانند محیط، فرهنگ، احساس امنیت شغلی و روانی، جو سازمانی، عدالت و... بستگی دارد ولی متأسفانه گام‌های اساسی در جهت شناسایی و بررسی آن‌ها در شهرداری زاهدان کمتر برداشته شده است؛ از آنجا که شهرداری زاهدان یک سازمان دولتی است و نیازمند عملکرد مناسب کارکنان می‌باشد اما تاکنون هیچ اقدامی در جهت رفع مشکلات داخلی موجود در سازمان و مرتبط با نیروی انسانی صورت نگرفته و با توجه به اهمیتی که عملکرد کارکنان در سازمان‌ها دارا هستند، در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری زاهدان تأثیر دارد؟ یا خیر

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

## ۱. عدالت سازمانی

اصطلاح عدالت سازمانی برای نخستین بار از سوی گرینبرگ ۱ در سال ۱۹۸۷ استفاده شد (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۳). اما در حوزه سازمان و مدیریت،

عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای منجر می‌گردد (حبیبی و ساکی، ۱۳۹۱).

## ۲. امنیت شغلی

بحث امنیت شغلی به عنوان یکی از ضروریات کاری به اوایل قرن ۱۹ میلادی باز می‌گردد که پس از تلاش‌های اتحادیه‌های کارگری و در نهایت با تصویب قوانین دولتی به‌کارگیری کارکنان با در نظر داشتن امنیت شغلی و ضوابط از پیش تعیین‌شده در رابطه با میزان کار افراد الزام‌آور شد.

در طول دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ نگرانی‌هایی درباره افت ارزش کار مطرح شد. اوایل دهه ۱۹۹۰، اتحادیه کارگری ایده امنیت اشتغال را در گزارش‌های خود به کاربرد و سرانجام قانون انعطاف امنیت با این هدف که سطح بالاتری از امنیت اشتغال به ویژه برای کارگران نمایندگی‌های موقت فراهم شود، تصویب شد (دیکونیک، ۲۰۱۰). همچنین از اوایل قرن بیستم تفکری نوین در خصوص ماهیت شغل با در نظر گرفتن مفهوم امنیت شغلی شکل گرفت که بیشتر تأکید آن بر کارکنان سازمانها بود (دهناد، ۱۳۹۳).

بنابراین؛ امنیت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس یا ادراک عوامل تهدیدکننده در آن شغل است (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴).

احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است؛ به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطة اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغل‌شان را از دست نخواهند داد (مبارک بخشایش و همکاران، ۱۳۹۳).

در صورت وجود امنیت شغلی در سازمان کارکنان به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست می‌یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد از این‌رو موضوع امنیت شغلی برای سازمان‌ها مهم تلقی می‌شود (مهر و پاک، ۲۰۰۷). از این‌رو منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، به‌طوری که از نظر

مطالعات و تحقیقات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و پژوهش‌های آدامز برمی‌گردد. با این وجود اهمیت این موضوع برای محققان مدیریت از سال ۱۹۹۰ روشن می‌شود (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۶).

به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. در واقع این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند. احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها ضرورت دارد (ازگی، ۲۰۱۱).

کروپانزانو<sup>۳</sup> در سال ۲۰۱۲ عدالت سازمانی را به مثابه یک جستار روان‌شناختی که روی ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید دارد در نظر می‌گیرد. در ابتدا در خصوص عدالت سازمانی دو نگرش غالب وجود داشته که مفهوم عدالت را مورد تأکید قرار می‌داد: عدالت توزیعی که بر ستاده‌ها تمرکز داشت و عدالت رویه‌ای که بر کنترل فراگردهای کاری تأکید می‌کرد. تحقیقات بایز و موافک در سال ۲۰۱۰ حاکی از آن بود که یک بعد دیگر از عدالت نیز وجود دارد. آنان این بعد را عدالت مراوده‌ای نامیدند و بیان داشتند که این بعد به انصاف ادراک‌شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی اشاره دارد (ویرگولینو و همکاران، ۲۰۱۷).

بنابراین عدالت با سه عامل زیر تعریف می‌شود که جملگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض دلالت دارند:

۱) برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان.

۲) بی‌طرفی: بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان.

۳) عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیفاف به کارکنان، یعنی حق تجدیدنظرخواهی در تصمیم‌ها (فانی و همکاران، ۱۳۹۴).

به‌طور کلی می‌توان بیان نمود که مفهوم عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می‌کند (نادری و تنووا، ۲۰۱۰).

در پژوهش حاضر نیز مدل عدالت سازمانی نیهوف و مورمن<sup>۶</sup> (۱۹۹۳) استفاده شد که عدالت سازمانی را به عنوان انصاف و عدالت را نحوه اختصاص منابع سازمانی بیان می‌کنند، که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از

پرداخته‌اند و به وجود رابطه و تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عوامل سازمانی اشاره کرده‌اند.

#### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شهرداری زاهدان به تعداد ۲۰۰ نفر تشکیل داده است. با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷) حجم نمونه با استفاده محاسبه واریانس جامعه آماری و از طریق روش پایلوت ۱۲۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از سه پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی، امنیت شغلی و عملکرد شغلی با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. جهت سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه ۲۰ سؤالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با سه مؤلفه (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی)؛ پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹) با ۹ مؤلفه (تمرکز بر شغل، جابه‌جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن در کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان) و پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) با ۷ مؤلفه (توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط) استفاده شد.

برای بررسی روایی ابزارها با توجه به ابعاد و حجم نمونه علاوه بر روایی محتوایی از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار spss۲۳ و Smart PLS استفاده شد و پس از حذف خطاهای کواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی، تحلیل عاملی تأییدی شد که نتایج شاخص AVE و آلفای کرونباخ در جدول شماره (۱) گزارش شده است.

جدول شماره ۱: شاخص‌های مدل

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۰٫۶۷۲	۰٫۸۴۰
امنیت شغلی	۰٫۵۸۷	۰٫۹۴۶
عملکرد شغلی	۰٫۵۸۹	۰٫۸۹۲

شاخص AVE به بررسی روایی همگرا و میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می‌پردازد. مقدار مناسب برای AVE را ۰٫۵ به بالا معرفی کرده‌اند. حال اینکه AVE هر سه متغیر دارای مقادیر بزرگ‌تر از ۰٫۵ هستند و شاخص آلفای کرونباخ مربوط به هر ۳ متغیر

تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلنار، ۱۳۹۴).

امنیت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در سازمان، طبق مدل مبنای پژوهش حاضر؛ نیسی و همکاران (۱۳۷۹) از مؤلفه‌های (تمرکز بر شغل، جابه‌جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان) تشکیل یافته است.

### ۳. عملکرد کارکنان

واژه عملکرد بر فرایند و بازده یک سیستم اشاره می‌کند. عملکرد فعالیتی است که هم برای انجام کاری صورت می‌گیرد و هم نتیجه آن می‌باشد (کیخا و همکاران، ۱۳۹۶). از دیدگاه سازمانی عملکرد به عنوان یک حالت رقابتی تعریف شده است که می‌تواند توسط سنجش سطح کارایی و بهره‌وری، اطمینان حاصل از پایداری سازمان در بازار و جامعه را بررسی کند (لال و میکیولیک، ۲۰۱۲).

عملکرد به درجه انجام وظایفی اشاره دارد که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند (بایرز و رو، ۲۰۰۸).

به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد آینه‌ای فراهم می‌آورد تا تصمیم‌گیران و دست‌اندرکاران فعالیت‌های آموزشی تصویری از چگونگی فعالیت‌ها به دست آورند و با استفاده از این تصویر از سازمان مراقبت بیشتری به عمل آورند تا در راستای پاسخگویی به نیازهای فرد و جامعه کیفیت سازمان ارتقا یابد (کیخا و همکاران، ۱۳۹۶). بر طبق مدل اچیوا ۱۱ هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) در پژوهش حاضر هفت مؤلفه (مشوق، توانایی، درک، حمایت سازمانی، سازش محیطی، بازخور و اعتبار) به عنوان مؤلفه‌های مربوط به عملکرد اثربخش در نظر گرفته شد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

لازم به ذکر است قدمی و همکاران (۱۳۹۶)، دانایی فر و همکاران (۱۳۹۵)، درخشنده و محمدخانی (۱۳۹۵)، شاهرخی و جابر انصاری (۱۳۹۳)، ویرگولینو و همکاران (۲۰۱۷)، اروگلور و کانر ارسلکن (۲۰۱۷)، عمران و همکاران (۲۰۱۵) و اوسای-ایگوی و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهش‌های خود به عدالت سازمانی، امنیت شغلی و نقش آن‌ها بر عملکرد کارکنان

امنیت شغلی بر عملکرد شغلی) در اشکال و جداول زیر گزارش شده است:

جدول شماره ۲: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص تناسب	GOF	SRMR	NFI
مقدار به دست آمده	۰,۳۶۸	۰,۰۸۴	۰,۹۴

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده‌ها مدل نظری پژوهش را حمایت می‌کنند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

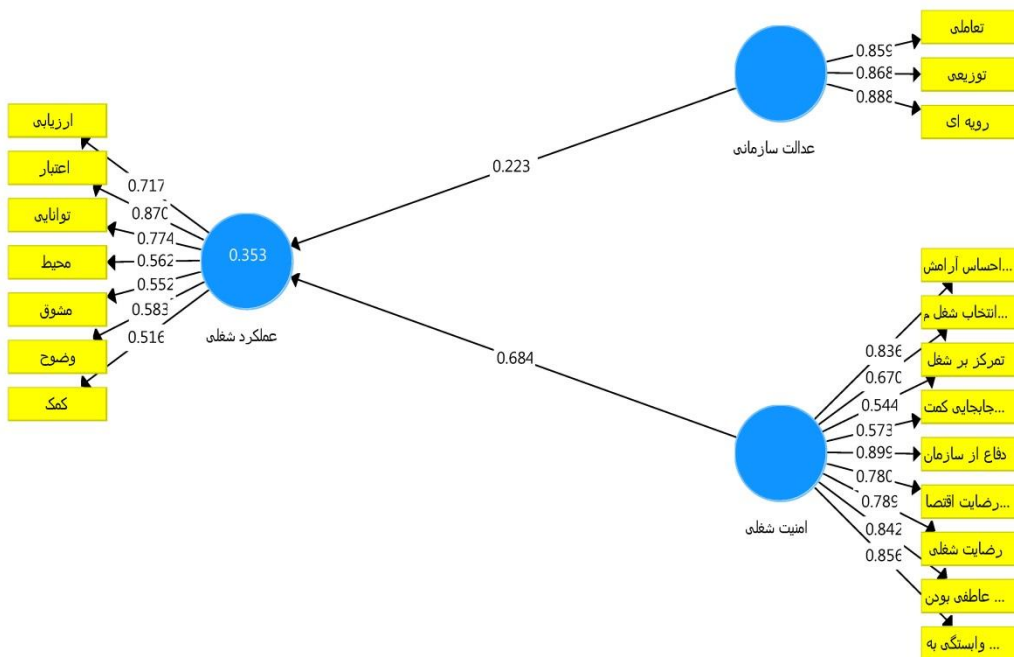
همان‌طور که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان و امنیت شغلی و عملکرد کارکنان به ترتیب (۰/۲۲۳) و (۰,۶۸۴) شده با توجه به اینکه ضرایب مسیر مثبت است و مقدار آماره تی بیشتر از بازه

بزرگ‌تر از ۰,۸ می‌باشد که حاکی از پایداری مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آزمون‌های آماری از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

### نتایج و یافته‌های پژوهش

جهت بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه «عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری زاهدان تأثیر دارد» از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور استفاده گردید، متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختاری گردیدند، برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای عدالت سازمانی و



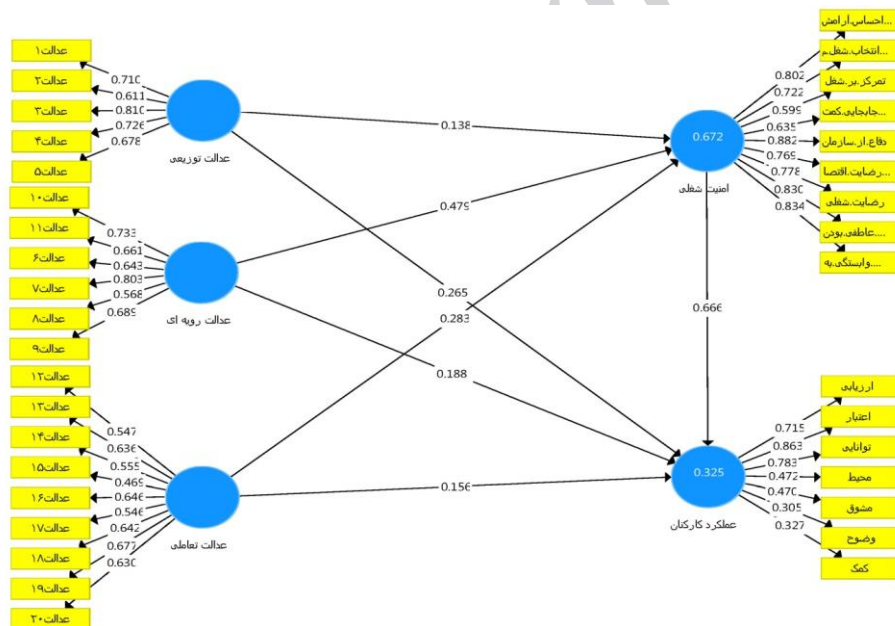
شکل شماره ۱. مدل ساختاری اثر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان

جدول شماره ۳: برآورد اثرات متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان

اثرات	فرضیه اصلی	ضریب مسیر	آماره t	ضریب تعیین	سطح معناداری	وضعیت فرضیه
مستقیم	عدالت سازمانی -> عملکرد کارکنان	۰,۲۲۳	۲,۹۶۱	۰,۳۵۳	۰,۰۰۰	تأیید
مستقیم	امنیت شغلی -> عملکرد کارکنان	۰,۶۸۴	۵,۳۷۰		۰,۰۰۳	تأیید

بحرانی است (بیشتر از ۱/۹۶ شده است) و سطح معناداری کمتر از ۵٪ می‌باشد بیانگر این مطلب است که متغیر مستقل در حد بالایی واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کند. اثر غیرمستقیم همه مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان به لحاظ آماری معنادار ( $P < 0/05$ ) است. بنابراین متغیر امنیت شغلی در رابطه بین مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی با متغیر عملکرد کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند، با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، میانجی‌گری متغیر امنیت شغلی از نوع میانجی‌گری جزئی برآورد می‌شود، درنهایت اینکه با توجه به مقدار ضرایب اثر غیرمستقیم مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان می‌توان گفت میانجی‌گری مستقیم در حد متوسط برآورد می‌شود؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود، درنتیجه مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان شهرداری زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ( $P < 0.05$ )

بحرانی است (بیشتر از ۱/۹۶ شده است) و سطح معناداری کمتر از ۵٪ می‌باشد بیانگر این مطلب است که تأثیر مثبت و معنادار می‌باشد، همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۳۵۳ شده است، بدین معنی که عدالت سازمانی و امنیت شغلی به میزان ۳۵,۳ درصد از تغییرات متغیر عملکرد کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌کنند؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود، درنتیجه عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری زاهدان تأثیر مثبت و معناداری ( $P < 0.05$ ) دارد. همچنین بر اساس نتایج جدول فوق امنیت شغلی توان پیش‌بینی بیشتر عملکرد کارکنان به میزان ۰,۶۸ را دارا می‌باشد. در ادامه شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های متغیرهای مستقل عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان با استفاده از رویکرد معادله ساختاری آزمون گردیده است. همان‌طور که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی در مجموع ۷۱,۳ درصد از واریانس متغیر عملکرد کارکنان را به‌طور مستقیم پیش‌بینی می‌کنند، با توجه به اینکه ضرایب مسیر مثبت است و

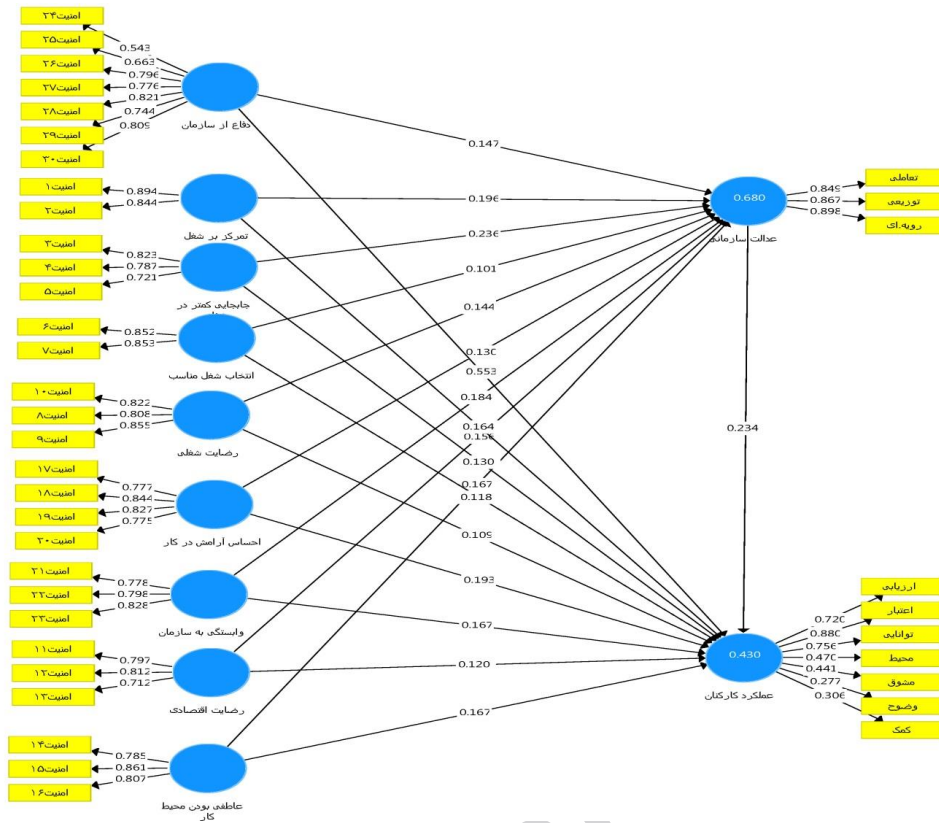


شکل شماره ۲: مدل ساختاری اثر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان

جدول شماره ۴: برآورد اثرات مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان

اثرات		ضریب تعیین	رابطه
غیرمستقیم	مستقیم		
P	اثر	P	اثر
۰,۰۲۹	۰,۰۹۱	۰,۰۰۰	۰,۲۶۵
۰,۰۰۰	۰,۳۱۹	۰,۰۰۰	۰,۱۸۸
۰,۰۰۱	۰,۱۸۸	۰,۰۰۰	۰,۱۵۶





شکل ۳: مدل ساختاری اثر مؤلفه‌های امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان

جدول ۵: برآورد اثرات مؤلفه‌های متغیر امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان

اثرات				رابطه
غیرمستقیم	مستقیم	ضریب تعیین	رابطه	
P	اثر	P	اثر	
۰,۰۱۲	۰,۰۴۵	۰,۰۰۰	۰,۱۶۴	تمرکز بر شغل - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۲۵	۰,۰۵۵	۰,۰۰۰	۰,۱۳۰	جابه‌جایی کمتر در شغل - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۳۳	۰,۰۲۳	۰,۰۰۰	۰,۱۱۸	انتخاب شغل مناسب - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۳۹	۰,۰۳۳	۰,۰۰۰	۰,۱۰۹	رضایت شغلی - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۱۱	۰,۰۳۶	۰,۰۰۰	۰,۱۲۰	رضایت اقتصادی - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۲۷	۰,۰۳۹	۰,۰۰۰	۰,۱۶۷	عاطفی بودن محیط کار - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۱۶	۰,۰۳۰	۰,۰۰۰	۰,۱۹۳	احساس آرامش در کار - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۴۶	۰,۰۴۳	۰,۰۰۰	۰,۱۶۷	وابستگی به سازمان - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان
۰,۰۲۹	۰,۰۳۴	۰,۰۰۰	۰,۵۵۲	دفاع از سازمان - عدالت سازمانی - عملکرد کارکنان

کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند، با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم مؤلفه‌های متغیر امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان، میانجی‌گری متغیر عدالت سازمانی از نوع میانجی‌گری جزئی برآورد می‌شود، در نهایت اینکه با توجه به مقدار ضرایب اثر غیرمستقیم مؤلفه‌های متغیر امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان می‌توان گفت میانجی‌گری مستقیم در حد متوسط رو به پایین برآورد می‌شود؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود، در نتیجه مؤلفه‌های امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری زاهدان تأثیر مثبت و معناداری ( $P < 0.05$ ) دارد.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های متغیر امنیت شغلی در مجموع ۴۳ درصد از واریانس متغیر عملکرد کارکنان را به‌طور مستقیم پیش‌بینی می‌کنند، با توجه به اینکه ضرایب مسیر مثبت است و سطح معناداری کمتر از ۵٪ می‌باشد بیانگر این مطلب است که متغیر مستقل حد بالایی در تبیین واریانس متغیر وابسته را دارد. اثر غیرمستقیم همه مؤلفه‌های متغیر امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان به لحاظ آماری معنادار است ( $P < 0/05$ ). بنابراین متغیر عدالت سازمانی در رابطه بین مؤلفه‌های متغیر امنیت شغلی با متغیر عملکرد

## بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر پس از تجزیه و تحلیل‌های به‌عمل‌آمده مدل اندازه‌گیری عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان تأیید گردید. با برازش الگوی مفهومی پژوهش فرض بر آن شد که عدالت سازمانی و امنیت شغلی به عنوان متغیرهای مکنون به‌طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. بر اساس نتایج شکل ۱ ضریب تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان (۰,۲۲) و ضریب تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان (۰,۶۸) برآورد شد. نتایج پژوهش حاضر تا حد زیادی با نتایج پژوهش شاهرخی و جابر انصاری (۱۳۹۳) که نشان دادند بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان رابطه معناداری وجود دارد؛ اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد و دانایی فر و همکاران (۱۳۹۵) که در پژوهش خود نشان دادند مؤلفه‌های عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی کارکنان می‌باشند؛ همسو و هم‌راستا می‌باشد. همچنین لازم به ذکر است نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های قدمی و همکاران (۱۳۹۶)، عمران و همکاران (۲۰۱۵) و اوسای-ایگوی و همکاران (۲۰۱۴) که نشان دادند که امنیت شغلی کارکنان بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد همسو هم‌راستا می‌باشد.

در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان نمود که با افزایش سطح عدالت سازمانی عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان‌کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به افزایش تعهد سازمانی از سوی کارکنان منجر می‌گردد و افزایش تعهد سازمانی اثراتی از جمله افزایش عملکرد را در پی دارد. در خصوص تأثیر امنیت شغلی نیز می‌توان بیان نمود که با افزایش سطح امنیت شغلی کارکنان عملکرد آنان افزایش می‌یابد، بنابراین امنیت شغلی می‌تواند به عنوان پادزهر قوی برای نارضایتی که ممکن است کارکنان نسبت به شغل خود داشته باشند، عمل نماید و از خروج کارکنان از سازمان جلوگیری کند و تمایل کارکنان را برای ارائه عملکرد باکیفیت بالا را افزایش دهد. هرچند امنیت شغلی مفهومی است که به ادراک شخصی افراد مرتبط است ولی منطقی به نظر می‌رسد که وجود بحران در سازمانی

همانند شهرداری که درگیر بحران‌های مختلف است باعث شود که افراد نسبت به شغل خود احساس ناامنی داشته باشند. همچنین به نظر می‌رسد مدیران سازمان بایستی در راستای ایجاد اعتماد بین اعضای سازمان زمینه‌های ادراک عدالت را افزایش دهند. همچنین سازمان می‌تواند با ایجاد سیستم پرداخت عادلانه، نظام منسجم ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تشویق فردی و گروهی منجر به افزایش عملکرد کارکنان گردد. لذا جهت بهبود عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران به سطح عادلانه حقوق و دستمزد کارکنان توجه داشته باشند و از تبعیض دوری نمایند. همچنین به رعایت قوانین و مقررات رسمی و مدون سازمان توجه شود و کارکنان از گفتن شکایات و اعتراضات خود ترس نداشته باشند. در راستای تحقق عدالت سازمانی پیشنهاد می‌شود که مدیران شهرداری زاهدان به تقسیم عادلانه حجم کاری کارکنان، پرداخت عادلانه پاداش‌ها متناسب با فعالیت کارکنان و به‌کارگیری کارکنان متناسب با تخصص آنان توجه ویژه مبذول داشته باشند و در راستای تحقق امنیت شغلی نیز پیشنهاد می‌شود مدیران قوانین سازمان را در راستای دفاع از حقوق کارکنان قرار داده و به انتصابات در محل کار بر اساس شایستگی و لیاقت توجه داشته باشند و زمینه‌های احساس آرامش کارکنان در محیط کار را فراهم آورند.

## منابع و مأخذ

اصغری زاده، عزت‌الله؛ عرب علیرضا؛ نیک تبار، مسعود (۱۳۹۶) شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل سهامی خاص، مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۴): ۴۹-۷۱.

ایمانی، جواد؛ شایان جهرمی، شاپور امین (۱۳۹۲) رابطه‌ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدارس استثنائی استان هرمزگان، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره دوم (مسلسل ۳۰)، ۳۹-۲۵.

باغبان، عادل؛ جباری، رامین؛ کریمی، حسین (۱۳۹۵) عدالت و جایگاه آن در مدیریت اسلامی از دیدگاه امام علی (ع)، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.

پور سلطانی زرنندی، حسین؛ تندنویس، فریدون؛ نادری مریم (۱۳۹۲) ارتباط ادراک از عدالت سازمانی با



سازمانی آنان. اخلاق در علوم رفتاری. دوره ۵، شماره ۱-۲؛ از صفحه ۹۴ تا صفحه ۱۰۲.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۶) نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی، تدبیر، سال یازدهم، شماره ۱۰۵. شاهرخی، سید عماد و جابر انصاری، محمدرضا (۱۳۹۳) بررسی رابطه عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

فانی، علی‌اصغر؛ دانایی، محسن؛ زکیانی، شعله (۱۳۹۲) بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره هفدهم، ۱۵۱-۱۶۷.

قدمی، علی؛ قربان زاده، بهروز؛ رزم‌آرا، طه (۱۳۹۶) رابطه بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارایی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، فصلنامه مطالعات تربیت بدنی و علوم ورزشی ۱ (۱).

قنبر پور نصرتی، امیر؛ آصفی، احمدعلی؛ صفری جعفر لو، حمیدرضا (۱۳۹۵) مدل یابی اثر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی، مدیریت ورزشی، ۸ (۲): ۲۲۲-۲۰۷.

کیخا، عالمه؛ هویدا، رضا و یعقوبی، نور محمد. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری هوشمند بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی با نقش میانجی تفکر انتقادی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال ۱۰. شماره ۳۵، ۶۱-۸۳.

محرابی، جواد و گلناری، مجتبی (۱۳۹۴) بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مدیریت توسعه و تحول، ۶۰-۴۹.

مرزوقی، رحمت‌اله؛ حیدری، الهام (۱۳۹۶) تبیین نقش واسطه‌گری ادراک از عدالت سازمانی در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآرانه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پی‌اورد سلامت. ۱۱ (۲): ۱۴۲-۱۵۲

مشیری، کیوان؛ آقایی، نجف؛ سلطانی زرنندی، حسین پور؛ قربانی، مهدی (۱۳۹۲) ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۴ (۷): ۶۵-۷۶.

رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی؛ ۳ (۵): ۱۳۹-۱۵۵. پورعزت، علی‌اصغر؛ واعظی، احمد؛ سلیمی، غلامرضا (۱۳۹۳) تحلیل و بررسی پیش‌فرض‌های ارزش شناختی عدالت سازمانی، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، س ۳، ش ۵، ۹۱-۱۲۱.

تقی زاده، جهان؛ رسولی، رضا؛ بابایی شاهرخ (۱۳۹۴) تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷ (۲): ۷۷-۵۳.

حبیبی، رؤیا؛ ساکی محمدرضا (۱۳۹۱) مدیریت تصویر از خود و عدالت سازمانی: بازیگران موفق یا مدیران موفق، تحقیقات مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره دوم مسلسل (۱۴).

دانایی فر، ایمان؛ رحیم‌پور، امیر؛ کمال اصل، امید علی؛ قبادی، ماریانوس (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان بهبهان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.

دبیری نیا، جمیله؛ رضوی دینانی، ابتسام؛ افشان، علیرضا (۱۳۹۵) بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان. پژوهشنامه فرهنگی هرمزگان. ۶ (۱۱): ۶۸-۸۵.

درخشنده، علی و محمدخانی، کامران (۱۳۹۵) رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی، کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام؛ حجتی، علیرضا (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه‌ی بیمه، ۱۱۰: ۱۸۰-۱۵۳.

دهناد، میثم (۱۳۹۳) تعهد درونی (عشق‌ورزی سازمانی) کلید جادویی امنیت شغلی کارکنان، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۶۸.

رضاییان، علی و میرزاده، لیلیا (۱۳۸۹) تأثیر برداشت کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی

- Lala, P. I. & Miculeac, M. (2012) Analiza economico-financiara, editie revizuita si adaugita, Timisoara: Editura Universitatii de Vest Mathis RI, Nica PC, Rusu C, Managementul resurselor umane, Bucuresti: Editura Economica
- Mohr, A. T. & Puck, J. F. (2007), Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European management Journal*, 25 (1), 25-35.
- Nadiri, H. & Tanova, C (2010) "An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29: 33-41.
- Ossai-Igwe, E. Sobri Minai, M. Hamzah, A. R. (2014) Employee job security affecting performance in a multi-ethnic environment, *International Journal of Business Performance Management (IJBPM)*, 15, (4).
- Virgolino, A. I. Coelho, A. & Ribeiro, N. (2017) The Impact of Perceived Organizational Justice, Psychological Contract, and the Burnout on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Support, in the Portuguese Context, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(1): 241-263.
- نیسی، عبدالکاسم؛ یزدانی، امیرعباس؛ غلامی، رمضان (۱۳۷۹) امنیت شغلی در محیط کار، مجله دستاوردهای روان‌شناختی، دانشگاه شهید چمران.
- وحیدی زاده، علی‌اکبر؛ برزگر، مجید؛ احمدی، عباد الله (۱۳۹۶) نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳۰: ۸۵ - ۱۰۴.
- هرسی، پل؛ بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۸۲) مدیریت رفتار سازمانی، مرکز انتشارات علمی، تهران.
- Bays, D. Moag, C.(2010) Perceptions of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment in intercollegiate athletics: A study of NCAA men's sport coaches. Unpublished doctoral dissertation, University of Louisville, Kentucky.
- Byars, L.I & Rue, L.W. (2008) *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill.
- Cropanzano, R. (2012) Organizational Justice. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 17. Oxford: Elsevier. pp. 379–384.
- DeConinck, J. B.(2010) The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust, *Journal of Business Research*, 63, 1349–1355.
- Erogluer, K. Caner Erselcan, R. (2017) The Impact of The Employees' Organizational Justice and Burnout Levels on Perceptions of Organizational Silence, *Business and Economics Research Journal*, 8, (2): 325-348.
- Ezgi, Çağlar. (2011) An integrative model of perceptions employee positive mood states and organizational citizenship behavior. a thesis submitted to the graduate school of social sciences of Middle East technical university.
- Hersey, P. & Goldsmith, M. (1981) A situational approach to performance planning. *Training & Development Journal*, 34(11), 38–44.
- Imran, R. Majeed, M. & Ayub, A. (2015) Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity, *Journal of Economics, Business and Management*, 3, (9).

#### یادداشت‌ها

<sup>1</sup> Greenberg

<sup>2</sup> Ezgi

<sup>3</sup> Cropanzano

<sup>4</sup> Bays & Moag

<sup>5</sup> Nadiri & Tanova

<sup>6</sup> Niehof & Moorman

<sup>7</sup> DeConinck

<sup>8</sup> Mohr & Puck

<sup>9</sup> Lala & Miculeac

<sup>10</sup> Byars & Rue

<sup>11</sup> ACHEIVE