

بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدینی سازمانی بانقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهر کرد)

پریسا نکویی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدینی سازمانی بانقش میانجی عدالت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی شهرکرد می باشد. روش تحقیق حاضر، بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی است و بر اساس نحوی گردآوری داده ها از نوع روش توصیفی از شاخه پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان تامین اجتماعی شهرکرد که طبق آمار ارائه شده تعداد ۲۳۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۱۴۴ نفر به دست آمد ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که روایی و پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت برای تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده شده است نتایج پژوهش نشان داد شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عدالت سازمانی و بدینی سازمانی تاثیر دارد و شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدینی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، بدینی سازمانی، عدالت سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی اغلب به عنوان رویکردی جامع به مدیریت افراد که فراتر از کارکردهای کارگزینی سنتی است؛ تعریف می شود. تحقیقات نشان داده اند که مدیریت منابع انسانی از دو هدف برخوردار است: انگیزش و توسعه انسانی و ارتقای عملکرد و بهره وری سازمان. مادامیکه سرپرستان و مدیران شیوه های مؤثر مدیریت منابع انسانی را در خود پرورش نداده و این شیوه ها را به اجرا نگذارند، سازمان مربوطه نخواهد توانست به این اهداف دست یابد (کابلو، ۲۰۱۹: ۶۵)

مطالعات مختلف نشان می دهند، معنی عدالتی که کارکنان در کار درک می کنند، بر پارامترهای مختلف رفتاری کارکنان سازمان همچون رضایت شغلی، بازده کار، تعهد سازمانی، اعتماد و عملکرد کلی تاثیر مثبت دارد. پژوهش ها تا کنون دو بُعد مهم عدالت سازمانی را مشخص کرده اند: عدالت توزیعی و عدالت رویه ای. بعدها، مفهوم عدالت توسط بُعد دیگر، یعنی عدالت تعاملی تقویت شد که گاهی اوقات به دو مولفه جدید تقسیم می شود: عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی. از طرف دیگر، مفهوم تعهد کارکنان شامل یکی از مهمترین پارامترهای رفتار سازمانی است که درجه تعهد هر کارمند به کار آنها (تعهد کاری) یا سازمان آنها (تعهد سازمانی) را نشان می دهد. نتایج چندین محقق نشان داده است که رابطه قوی بین عدالت سازمانی و تعهد کارکنان وجود دارد که بر رفتار کاری، اعتماد دوجانبه، عملکرد و رفاه کارکنان و سازمان بطور کلی تاثیر می گذارد. تحقیق حاضر موید تاثیر قوی عدالت سازمانی بر تعهد کارکنان است (منوچهری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۶)

مفهوم عدالت یا عدل در محل کار، یکی از مهمترین پارامترها در زمینه رفتار سازمانی طی دهه های اخیر بوده است. این مفهوم، میزان درک جو عدالت سازمانی توسط تمام کارکنان را بیان کرده و سطح کیفیت تعامل اجتماعی را تعریف می کند که در محل کار روی می دهد. هر نوع رویداد، عمل یا تصمیم عادلانه تلقی می شود، نه براساس سیستم ارزش فردی. در مقالات موجود، انواع مختلف تعامل بین کارکنان در محل کار وجود دارد، بنابراین مفهوم عدالت به عنوان یک مفهوم یکپارچه تلقی می شود که این تعاملات را مشخص می کند. عدالت سازمانی به رفتار عادلانه و اخلاقی سازمان ها نسبت به کارکنان اشاره دارد. عدالت سازمانی قوانین حاکم بر توزیع پیامدهای کار همچون پاداش و جزا را دیکته می کند که به تلاش و عملکرد هر کارمند بستگی دارد. عدالت سازمانی، همچنین نوع روش های توزیعی را مشخص کرده و همچون لنز تفسیری برای روش های تعامل افراد عمل می کند (لوسی، ۲۰۲۰: ۷۶)

توسعه ها نگرش های منفی و بدبینانه ی که باعث کاهش عدالت سازمانی می شود باید در نظر داشت که متغیرهای تأثیرگذار بر بدبینی سازمانی آنچنان زیاد و متنوع است که کنترل کردن آنها تقریباً غیرممکن است؛ اما آنچه مسلم است دستیابی به اهداف سازمانی جز از طریق هدایت و رهبری افراد برای ایفای وظایف تعریف شده امکان پذیر نیست. درواقع، به نظر می رسد که مدیران و رهبران سازمان با عملکرد رفتار خود می توانند نقش مؤثری در ایجاد انگیزه و کاهش بدبینی کارکنان ایفا کنند. به همین دلیل شناخت و تحلیل نقش ها و فعالیت هایی که مدیران سازمان های

آموزشی انجام می دهند، همواره از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده است (کاظمی مقدس و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۵). بروز بدبینی سازمانی در سازمان ها بخصوص سازمان تامین اجتماعی ناشی از اقدامات متعددی بوده که در این میان با توجه به مطالب پیش گفته یکی از این عوامل که نقش مهمی را ایفا خواهد کرد، شیوه های مدیریت منابع انسانی بوده که مطابق مدل آتیکبایا و اونرا (۲۰۲۰) نیز می تواند در این رابطه را تقویت نماید. در این صورت در سایه اتخاذ شیوه های مدیریت منابع انسانی با رویکرد عدالت محوری می توان اقدامات لازم در خصوص رفع بدبینی سازمانی را در سازمان تامین اجتماعی کنترل نمود. از اینرو تحقیق حاضر بدنبال بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی بانقش میانجی عدالت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی شهر کرد بوده است.

پیشینه پژوهش

در ادامه بصورت خلاصه پیشینه پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول (۱) خلاصه پیشینه پژوهش

نویسنده	عنوان	یافته
حسینی و پورگنجی (۱۴۰۲)	شناسایی اقدامات و پیامدهای مدیریت تنوع نیروی انسانی در سازمان های دولتی	نتایج تحقیق نشان دادند که اقدامات مدیریت تنوع و برابری شامل تم های اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد برابری و عدالت (شمولیت و برابری در ارائه خدمات به کارکنان؛ برابری در دوره های آموزشی؛ فرایند استخدام با رویکرد برابری؛ برابری در ارزیابی عملکرد کارکنان؛ برابری سیاست های پرداخت، پاداش و ارتقا) و اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت تنوع (جبران خدمات با رویکرد مدیریت تنوع؛ فرایند کارمندیابی، انتخاب و استخدام تنوع محور؛ ارزیابی عملکرد در حوزه تنوع؛ آموزش های مدیریت تنوع) است. همچنین پیامدهای مدیریت تنوع شامل دو تم اصلی پیامدها در سطح فردی (توانمندسازی نیروی انسانی؛ بهبود واکنش های شغلی) و پیامدها در سطح سازمانی (بهبود عملکرد سازمانی، کاهش تعارض سازمانی و اعتراضات) است.
ویسی نژاد و همکاران (۱۴۰۲)	طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در راستای توانمندسازی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	در بخش کیفی شرایط علی؛ مقوله محوری شامل نظارت بر اجرای صحیح قوانین و دانش مداری، زمینه یا بستر حاکم هدایت توانمندسازی در مسیر صحیح و توسعه نیروی انسانی، شرایط مداخله گر ارزیابی عملکرد، نظارت بر حسن انجام امور و محیط سازمانی، استراتژیها، کنش / کنش متقابل ساختار سازمان و فناوری

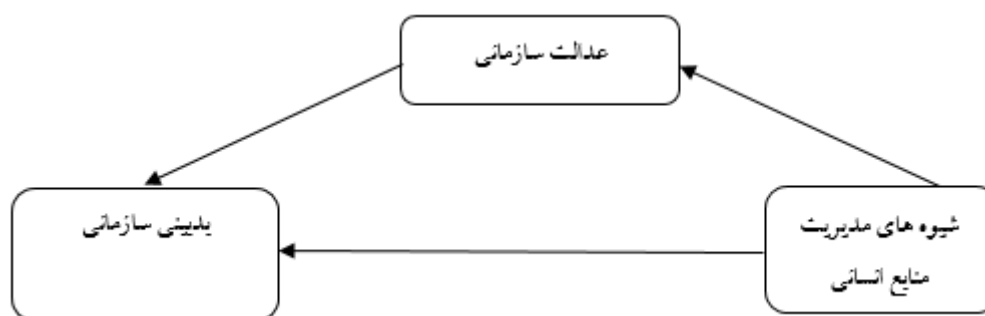
نویسنده	عنوان	یافته
		اطلاعات و در نهایت پیامدها و نتایج منابع انسانی شایسته و عدالت سازمانی را شامل شدند.
جودی و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی عدالت سازمانی و مدیریت منابع انسانی در جامعه آموزشی	اگر افراد از رویه های تصمیم گیری مدیران به روشنی آگاه باشند، احساس امنیت بیشتری در سازمان خود خواهند داشت. رعایت انصاف در مسائلی همچون ارتقاء، توزیع مزایا و... موجب میشود که کارکنان خود را برای به کارگیری تمام تلاش و توان خود برای انجام وظایفشان در سازمان آماده کنند؛ بنابراین جهت دستیابی به پاداش هایی که مدیران برایشان مقدر کرده اند، در سازمان باقی خواهند ماند.
اسداللهی (۱۴۰۲)	بررسی جایگاه عدالت سازمانی در مدیریت منابع انسانی	چنانچه مدیران سازمان ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان بوجود آورند.
میرزایی و همکاران (۱۴۰۱)	بررسی تاثیر عدالت سازمانی و غوغا سالاری بر بدبینی سازمانی با نقش تعدیلگری سرمایه روانشناختی	سرمایه روانشناختی تاثیر بین عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی را تعدیلگری می نماید. عدالت سازمانی تاثیر منفی و معناداری بر بدبینی سازمانی دارد و غوغا سالاری تاثیر مثبت و معناداری بر بدبینی سازمانی دارد.
شکراللهی، ظهورپرونده (۱۳۹۸)	رابطه مدیریت منابع انسانی و بدبینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش	مدیریت منابع انسانی و مؤلفه های آن با بدبینی سازمانی ارتباط منفی معناداری داشتند. مدیریت منابع انسانی با عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری داشتند.
نادری، جمشیدی، زارعی متین (۱۳۹۸)	شیوه های مدیریت منابع انسانی بر ایجاد بدبینی سازمانی	نتایج نشان داد هر شش عامل بدبینی در سطح متوسط است. رتبه بندی این عوامل از حیث تأثیر بر ادراک از بدبینی سازمانی در میان کارکنان این سازمان معنادار نبود.

نویسنده	عنوان	یافته
شمالی احمدآبادی، موحدیان، میبیدی (۱۳۹۷)	بررسی نقش ابعاد عدالت سازمانی در پیش بینی بدبینی سازمانی	نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) با بدبینی سازمانی کارکنان همبستگی منفی معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه که به روش همزمان انجام گرفت نیز نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی (به جز عدالت رویه ای) در پیش بینی بدبینی سازمانی نقش دارد.
بورنگ، پور (۱۳۹۷)	بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی با عدالت سازمانی، رضایت شغلی و بدبینی سازمانی	مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است. ضرایب مسیر نشان داد بین مدیریت منابع انسانی با عدالت سازمانی و عدالت سازمانی با رضایتمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین عدالت مراوده ای با رضایتمندی شغلی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. بین رضایت شغلی با بدبینی سازمانی و بین مدیریت منابع انسانی با رضایت شغلی و بدبینی سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد.
کاکار و همکاران (۲۰۲۳)	شیوه های تعادل بین کار و زندگی و بدبینی سازمانی	شیوه های تعادل بین کار و زندگی و بدبینی سازمانی به طور منفی و تناسب فرد و شغل به طور مثبت تأثیر می گذارد.
الشلایل و همکاران (۲۰۲۲)	تأثیر عدالت سازمانی بر پدیده بدبینی سازمانی در حضور نقش تعدیل کننده انعطاف پذیری سازمانی	هدف از این مطالعه، شناسایی تأثیر هر یک از ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی) بر پدیده بدبینی سازمانی است که در سه بعد (بعد شناختی، بعد رفتاری، بعد عاطفی) نمایان می شود.
آتیکبای و آنر (۲۰۲۰)	تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و ادراکات عدالت سازمانی بر بدبینی سازمانی	عدالت سازمانی ادراک شده رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی ادراک شده و بدبینی سازمانی را واسطه می کند.
هاشیم (۲۰۲۰)	تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بدبینی در محیط کار پرستاران پاکستان	نتایج تحقیق ایشان نشان دادند که مدیریت منابع انسانی از طریق تأثیر واسطه ای احساسات منفی منجر به ایجاد بدبینی در محیط کار در پرستاران پاکستان می شود.

نویسنده	عنوان	یافته
آکار و کلیک (۲۰۱۹)	عدالت سازمانی و بدبینی: مطالعه ای ترکیبی در مدارس	ادراک معلمان از عدالت سازمانی تأثیر قوی اما منفی بر احتمال تجربه بدبینی آنها دارد در حالی که همچنین مشخص شد که نوع نشریه تعدیل کننده مناسبی در اندازه اثر نیست.
ازتاک و همکاران (۲۰۱۶)	تأثیر عدالت سازمانی بر بدبینی سازمانی و قصد گردش	یافته های پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی رابطه منفی و معنادار آماری وجود دارد. علاوه بر این، بین عدالت سازمانی و قصد ترک شغل رابطه منفی و معنادار آماری وجود دارد.

چارچوب نظری و مدل پژوهش

در این قسمت با توجه به چارچوب نظری تحقیق و مطابق شکل (۱-۱) و با توجه به اهداف تحقیق سعی بر آن است تا بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی مورد ارزیابی و مطالعه قرار گیرد، لذا مدل مفهومی تحقیق حاضر برگرفته از مدل شکل ۱-۱-منبع: آتیکبایا و اونرا (۲۰۲۰) به شکل زیر می باشد.



شکل ۱-منبع: آتیکبایا و اونرا (۲۰۲۰)

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر، بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی است و بر اساس نحوه ی گردآوری داده ها از نوع روش توصیفی از شاخه پیمایشی محسوب می شود (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۷). بر این اساس ابتدا جوانب و موضوعات مطالعاتی مربوط به تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی و نیز مطالعات و تحقیقات مشابه انجام شده، در مورد موضوع تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد، سپس با استفاده از مطالعات میدانی، اقدام به تبیین فرضیات مطابق با عنوان و هدف تحقیق خواهد شد.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان تامین اجتماعی شهر کرد که طبق آمار ارائه شده تعداد ۲۳۰ نفر می باشد بر این اساس و با توجه به ویژگی های جامعه آماری نمونه گیری تحقیق حاضر از نوع تصادفی انتخاب شده که در آن برای تعیین تعداد نمونه راه های متعددی وجود دارد. با توجه به این امر که تعداد اعضای جامعه محدود می باشد از رابطه زیر برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2}$$

فرمول کوکران

که در آن ضریب اطمینان=۹۵٪ Z=1.96 p=q=0.5

حجم جامعه (N): ۲۳۰ نفر

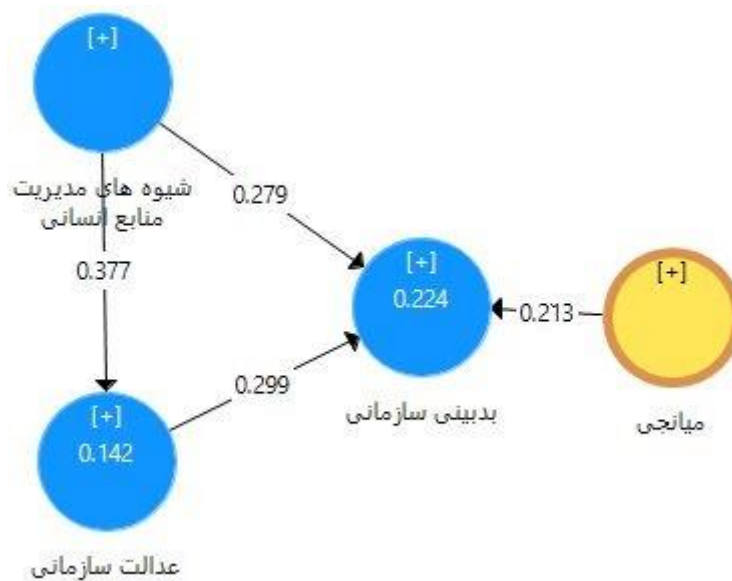
مقدار خطا (d): ۰,۰۵ می باشد.

که تعداد نمونه آماری با توجه به اطلاعات فوق ۱۴۴ نفر می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد و در این پژوهش با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس اس، لیزرل و اسمارت پی ال اس از روش های مختلف آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها استفاده شده است.

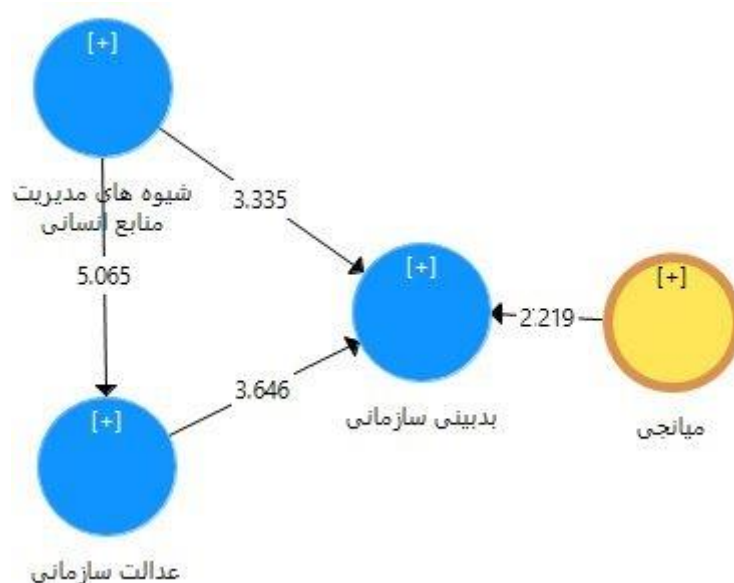
یافته های پژوهش

آزمون فرضیه ها با استفاده از روابط ساختاریافته خطی

پس از تعیین مدل های اندازه گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، فرضیه های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه ها در نمودار منعکس شده اند.



شکل ۲: اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت استاندارد



شکل ۳: اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت معنی دار

پایایی

پایایی شاخص نیز خود توسط دو معیار مورد سنجش واقع می گردد:

(۱) آلفای کرونباخ

(۲) پایایی ترکیبی.

آلفای کرونباخ

معیاری کلاسیک برای سنجش و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می گردد. یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود، پایداری درونی (سازگاری درونی) مدل های اندازه گیری است. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس بیان شده بین سازه و شاخص های آن در مقابل خطای اندازه گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است (cronbach, 1951). برخی از محققان در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ۷۹).

جدول ۲ ضرایب آلفای کرونباخ

	Cronbachs Alpha
شیوه های مدیریت منابع انسانی	1.000000
بدبینی سازمانی	0.908134
عدالت سازمانی	1.000000

پایایی ترکیبی

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سستی برای تعیین پایایی سازه ها می باشد، روش PLS معیار مدرن تری نسبت به الفا به نام پایایی ترکیبی به کار می رود و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می شوند. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص هایش به اضافه مقدار خطای اندازه گیری می آید. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ۷۹).

جدول ۳: پایایی ترکیبی

	Composite Reliability
شیوه های مدیریت منابع انسانی	1.000000
بدبینی سازمانی	0.929229
عدالت سازمانی	1.000000

روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل های اندازه گیری در روش PLS به کار برده می شود. معیار AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته بین هر سازه با شاخص های خود است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد (Fornell & Larcker, 1981). برخی از محققان مقدار حداقل قابل قبول را ۰/۴ در نظر گرفته اند.

جدول ۴: روایی همگرا

	AVE
شیوه های مدیریت منابع انسانی	1.000000
بدبینی سازمانی	0.729690
عدالت سازمانی	1.000000

برازش مدل کلی

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر

ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹). این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{communalities} \times \overline{R^2}} \quad (\text{فرمول ۱-۳})$$

جدول ۵: معیار GOF

	Communality	R Square
شیوه های مدیریت منابع انسانی	1.000000	0.001568
بدینی سازمانی	0.729690	
عدالت سازمانی	1.000000	

در نتیجه communalities برابر است با ۰/۸۰. با توجه به مقادیر R^2 که در جدول بالا آمده در نتیجه $\overline{R^2}$ برابر است با: ۰/۴۸

بدین ترتیب مقدار GOF محاسبه شده به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{GOF} = \sqrt{0.48 \times 0.80} = 0.62$$

با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن ۰/۶۲ نشان از برازش قوی مدل دارد.

نتیجه بدست آمده از تحلیل آماری

همانطور که در قسمت قبلی ثابت کردیم، از آنجایی که توزیع ما نرمال تشخیص داده شد (نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف) با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS، همبستگی متغیرها آزمون شده است. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تایید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS انجام شده است. جدول زیر ضریب معناداری و نتایج فرضیه های مطرح شده را به طور خلاصه نشان می دهد.

جدول ۶ نتایج فرضیه ها

نتیجه	معداری	استاندارد	فرضیه ها
تایید	۲,۷۸	۰,۶۴	شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عدالت سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۲,۸۴	۰,۳۷	شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدینی سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۲,۰۳	۰,۲۲	شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدینی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر دارد.

۱. در فرضیه شماره ۱ پژوهش ادعا شده بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عدالت سازمانی تاثیر دارد تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۲. در فرضیه شماره ۲ پژوهش ادعا شده بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی تاثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۳. در فرضیه شماره ۳ پژوهش ادعا شده بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی تاثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

نتایج

با توجه به یافته های تحقیق حاضر به بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی بانقش میانجی عدالت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی شهر کرد پرداخته شده است. نتایج بدست آمده از داده های گردآوری شده با توجه به تحلیل هایی که بر روی پرسشنامه های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و اسمارت پی ال اس انجام شده است نشان می دهد که اغلب فرضیات مورد تایید قرار گرفته اند که در مجموع می توان گفت:

در فرضیه شماره ۱ پژوهش ادعا شده بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عدالت سازمانی تاثیر دارد تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد. نتایج این فرضیه با تحقیقات آتیکبای و اونر (۲۰۲۰)، عباسی و همکاران (۱۳۹۶)، نادری و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است؛ به بیانی دیگر، احساس افراد را درباره منصفانه بودن چگونگی رفتار با خودشان و دیگران نشان میدهد؛ چنین احساسی برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمانها ضرورت دارد و دیدگاهها و نگرشهای منفی و مثبت کارکنان را تحتالشعاع قرار میدهد. محققین پیشین عواملی همچون نقض قراردادهای روانشناختی، سیاستهای سازمانی، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی را بهعنوان عوامل پیشگوی بدبینی سازمانی مطرح نموده اند.

در فرضیه شماره ۲ پژوهش ادعا شده بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدبینی سازمانی تاثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶

می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد. نتایج این فرضیه با تحقیق آتیکبای و اونر (۲۰۲۰) همسو است. بدینی سازمانی ماحصل ناامیدی و فرایندهای غیرعادلانه سازمانی است. عوامل مختلفی سبب بدینی سازمانی میشوند. در ادبیات تحقیقاتی این عوامل از دو بعد فردی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته اند. ویژگیهای فردی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت تحصیلی و مدت اشتغال بعنوان عواملی شناخته میشوند که بر بدینی سازمانی تأثیر میگذارند؛ اما عوامل دیگری همچون تخطی از قرارداد روانشناختی، سیاستهای سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، تعارض نقش و ادراک بی عدالتی در سازمان بعنوان عوامل سازمانی دخیل در شکل گیری بدینی سازمانی شناخته شده اند.

۱. در فرضیه شماره ۳ پژوهش ادعا شده بود که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بدینی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی تأثیر دارد که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۴-۵)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد. نتایج این فرضیه با تحقیقات آتیکبای و اونر (۲۰۲۰)، آرگون و کسن (۲۰۱۴)، سینگه (۲۰۰۴)، وارد (۲۰۱۸)، بلینی و همکاران (۲۰۱۵) همسو است.

منابع و مآخذ

تکه ئی، عبدالقادر و تکبیری، امان اله و گل یاس گاشی، عباس، ۱۴۰۰، تأثیر بدینی سازمانی بر انزوای خود خواسته کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ساری، <https://civilica.com/doc/1463485>

عربشاهی کریزی، احمد، & هاشمی مقدم، ملیحه السادات. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر بدینی سازمانی بر فرسودگی شغلی، شناسایی نقش تعدیل گر کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: فرودگاه های استان خراسان جنوبی). مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، ۱۸(۱)، ۱۲۱-۱۶۶. doi: 10.22034/fakh.2023.404544.1617

بیات، مهرداد، فتحی، محمد رضا، بهروز، امیرحسام، & جیریایی، فرزاد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر خط مشی های منابع انسانی بر بدینی سازمانی از طریق ادراک عدالت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت های تولیدکننده لاستیک در ایران). صنعت لاستیک ایران، ۲۷(۱۱۰)، ۲۸-۴۰. doi: 10.22034/irm.2023.392692.1222

Mehtap Öztürk & Kemalettin Eryesil & Aykut Beduk, 2016. "The Effect of Organizational Justice on Organizational Cynicism and Turnover Intention: A Research on the Banking Sector," International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Human Resource Management Academic Research Society, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 6(12), pages 543-551, December. <https://www.webology.org/abstract.php?id=1799>

- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Akar, Hüseyin & Çelik, Osman. (2019). Organizational justice and cynicism: a mixed method study at schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 8. 189. 10.11591/ijere.v8i1.18296.