Archive of SID

فصلنامه مديريت دولتی
سال اول/ پيش شماره دوم/پاييز ۱۳۸۹

تاريخ دريافت۱۳۸۹/۹/۱ تاريخ اصلاح: ۱۳۸۹/۹/۲۷ تاريخ پذيرش:۱۳۸۹/۱۰/۸

بررسی رابطه ميان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ايران

احمد ودادي[۱]، فاطمه آخوندي[۲]

چکيده

اين مقاله به بررسي رابطه ميان عدالت سازماني در سه بعد عدالت توزيعي، رويه‌اي و تعاملي با سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران مي‌پردازد. جامعه آماري پژوهش ٦٥٧ نفر از كاركنان گمرك ج.ا. ايران مي‌باشند. براي سنجش عدالت سازماني و سلامت اداري از پرسشنامه استفاده شده است. تحليل داده‌ها با استفاده از آمار توصيفی و مدل معادلات ساختاري صورت گرفته است. يافته‌هاي پژوهش نشان دهنده رابطه قوي ميان ابعاد گوناگون عدالت سازماني و سلامت اداري است و بر اساس نتايج بدست آمده بين عدالت سازماني و سلامت اداري رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتايج بررسي تاثيرگذاري مولفه‌هاي عدالت بر سلامت اداري نيز نشان مي‌دهد كه همزمان از بين سه نوع عدالت مورد بحث عدالت رويه‌اي و تعاملي بر سلامت اداري تاثيرگذار است. همچنين براي رتبه‌بندي تاثيرگذاري مولفه‌ها بيشترين ميزان همبستگي ميان عدالت سازماني و سلامت اداري مربوط به عدالت رويه‌اي، دوم عدالت تعاملي و كمترين تاثير بر سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران مربوط به عدالت توزيعي است.

واژه های کليدی: عدالت سازماني، عدالت توزيعي، عدالت رويه‌اي، عدالت تعاملي، سلامت اداري

[۱] استاديار دانشگاه آزاد اسلامي واحد تهران مركزي

[۲] فارغ‌التحصيل دوره كارشناسي ارشد رشته مديريت دولتي (نويسنده مسئول)

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه و بيان مسأله

عدالت و اجراي آن يكي از نيازهاي اساسي و فطري انسان است كه همواره در طول تاريخ، وجود آن بستري مناسب جهت توسعه جوامع انساني فراهم كرده است. از آنجا كه اجراي عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمانهاست لذا رعايت عدالت، رمز بقا و پايداري جريان توسعه و پيشرفت سازمان و كاركنان آن است. از جمله وظايف اصلي مديريت، حفظ و توسعه رفتارهاي عادلانه در مديران، و احساس عدالت در كاركنان است. رعايت عدالت بويژه در برخي رفتارهاي مديريت با كاركنان (توزيع پاداش‌ها، روابط سرپرستي، ارتقاها و انتصاب) براي كاركنان حائز اهميت است. در فراگرد توسعه رفتارهاي عادلانه و مهم‌تر از آن شكل دادن احساس عدالت در كاركنان، شناخت چگونگي تاثيرگذاري رفتارهاي مبتني بر عدالت بر رفتار كاركنان، مديران اين امكان را مي‌يابند كه اقدامات مناسب‌تري را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه‌ريزي و مديريت نمايند.

از طرف ديگر ارتقاء سلامت اداري خصوصاً در سازمانهاي دولتي يكي از اهداف اساسي به حساب مي‌آيد. عدالت يكي از مسائل مهم درون سازمانهاست كه نقش بسزايي را در افزايش و يا كاهش سلامت اداري در سازمانها و افراد ايفا مي‌كند. رفتار عادلانه از سوي سازمان با كاركنان عموماً منجر به رفتاري توأم با سلامت اداري مي‌شود. از سوي ديگر افرادي كه احساس بي‌عدالتي كنند، به احتمال بيشتري زمينه‌هاي فساد در سازمان يا افراد را فراهم مي‌كنند حتي ممكن است شروع به رفتارهاي ناهنجار نمايند. بنابراين درک اينكه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت مي‌كنند و چطور آنها به عدالت يا بي‌عدالتي درک شده پاسخ مي‌دهند، از مباحث اساسي خصوصاً براي درک رفتار سازماني است.

www.SID.ir

Archive of SID

الگوی نظری پژوهش

جي استيسي آدامز روانشناس معروف، بيش از۴۰ سال پيش نظريه برابري را ارائه كرد. طبق اين نظريه افراد مايل‌اند در قبال انجام كار پاداش منصفانه‌اي دريافت كنند؛ به عبارت ديگر به اندازه همكارانشان از پاداشهاي انجام كار بهره‌مند شوند. (Greenberg,۲۰۰۲) برابري طبق نظر آدامز زماني حاصل مي‌شود كه كاركنان احساس كنند كه نسبتهاي ورودیها (تلاشها) به خروجيهايشان (پاداشها) با همين نسبتها در همكارانشان برابر باشد. (171، 1996، Matteson&Ivancevich)

كاركناني كه احساس نابرابري مي‌كنند، با واكنشهاي منفي از جمله امتناع از تلاش، كم كاري و فساد اداري و در شكل حاد آن استعفا از كار به اين نابرابري پاسخ مي‌دهند. (Greenberg,۲۰۰۲) به لحاظ تاريخي، نظريه برابري متمركز بر عدالت درک شده از مقدار پاداشهاي توزيع شده بين افراد است. (Robbins, ۲۰۰۱ ،p ۱۷۰)

به خاطر تمركز اين عدالت بر پيامدها، پيش‌بيني شده است كه اين شكل از عدالت عمدتاً مرتبط با واكنشهاي شناختي، عاطفي و رفتاري باشد. بنابراين زماني كه يک پيامد خاص ناعادلانه درک مي‌شود، اين بي عدالتي مي‌بايست احساسات شخص (مثل عصبانيت، رضايت خاطر، احساس غرور يا گناه) شناختها (مثلا شناخت تحريفي ورودیها وخروجيهاي خود يا ديگران) ونهايتاً رفتارش (مثل عملكرد يا ترک شغل) را تحت تاثير قرار دهد. (۲۰۰۱، Spector,&Charash)

نظريه برابري، فرضيات خاصي را با توجه به اثر عدالت توزيعي درک شده بر عملكرد ارائه كرد، يعني زماني كه كارمندي بي‌عدالتي توزيعي را درک مي‌كند، اين كارمند ممكن است، كيفيت و كميت كار را براي باز گرداندن

www.SID.ir

Archive of SID

عدالت تغيير دهد و يا ممكن است به سمت فساد و روش‌هاي خلاف قانون كشيده شود.

عدالت رويه‌اي بر نگرشها و كيفيت زندگي كاري اثرگذار است. عدالت رويه‌اي ممكن است از طريق اثر بر نگرشها، بر عملكرد تأثير بگذارد. براي مثال زماني كه بي‌عدالتي رويه‌اي بر نگرشهاي كلي نسبت به سازمان و مسئولانش اثر منفي مي‌گذارد، به احتمال زياد اين نگرشهاي منفي بر عملكرد تأثير خواهند گذارد. در حقيقت ادعا شده است كه عدالت رويه‌اي زماني برجسته است كه هدف نظم گروهي (هماهنگي گروهي) است، در حالي كه عدالت توزيعي زماني كه بهره‌وري و كارايي كانون توجه هستند، برجسته است.

درمورد عدالت تعاملي ممكن است، از طريق رابطه‌اش با نگرشهايي در مورد سرپرست، با عملكرد مرتبط باشد؛ يعني نارضايتي از سرپرست مستقيم، مي‌تواند به عملكرد ضعيف و يا رفتار خلاف منجر شود.

از سوي ديگر در مقوله سلامت اداري يك چارچوب تجزيه و تحليلي سودمند توسط رابرت كلينگارد ارائه شده است. كلينگارد مي‌گويد كه احتمال وقوع فساد هنگامي در بالاترين سطح خود قرار مي‌گيرد كه مأموران (افراد و يا گروه‌ها) از قدرتي انحصاري در برابر مشتريان بهره مند باشند، هنگامي كه مأموران از قدرتي اختياري در قبال تدارك كالاها يا خدمات بهره‌مند باشند، هنگامي كه سطح پاسخگوي پائين باشد. براساس اين چارچوب، احتمال وقوع فساد، به دنبال يك معادله ساده به وجود مي آيد:

پاسخگويي- اختيارات+ انحصار = فساد

www.SID.ir

Archive of SID

اين چارچوب، اتكاي خاصي به فضاي گمرك دارد، يعني مكاني كه به علت انحصار اداري، معمولاً تنها نهادهايي هستند كه مسئوليت كاركردهاي اداري و قانوني مشخصي را بر عهده دارند؛ جايي كه مأموران گمركي، حتي در سطوح دون پايه مربوطه، از قدرت تصميم‌گيري و اختيار قابل توجهي بهره مند هستند و مسئوليت‌هاي اداري مهمي را بر عهد دارند؛ جايي كه سطح نظارت و پاسخگويي معمولاً پايين است.

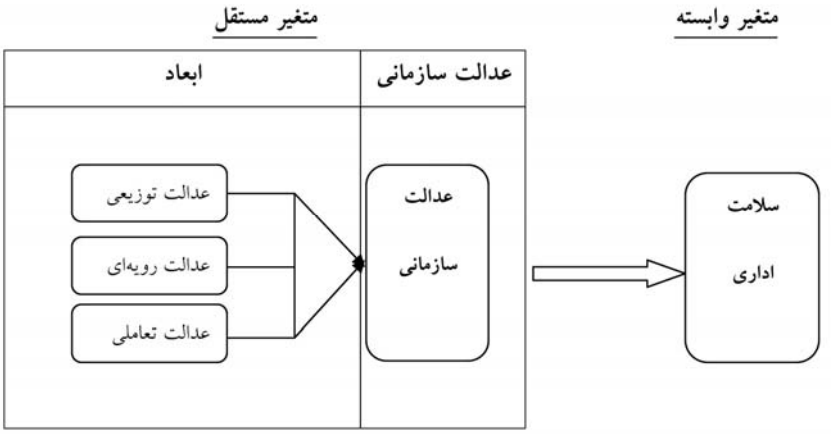
چارچوب كلينگارد در شكل گيري سمت و سوي اقدامات ضد فساد در چندين كشور مؤثر بوده و «در اعلاميه سازمان جهاني گمرك هاي آروشا (تجديد نظر شده) در مورد سلامت گمرك ها» و نيز در طيف گسترده‌اي از ابزارهاي مرتبط با سلامت گمرك WCO، مورد استفاده قرار گرفته است.

«اعلاميه بازنگري شده آروشا در مورد سلامت در گمرك» شامل ده عنصر مجزا، اما مرتبط با يكديگر است كه براي طراحي و به كارگيري يك برنامه تقويت ضدفساد و سلامت جامع و پايدار، ضروري قلمداد شده است كه در مجموع اين ده عنصر براي كاهش قدرت انحصاري و استفاده نامناسب از اختيارات رسمي، طراحي شده است كه در عين حال سطح پاسخگويي را نيز افزايش مي‌دهد. اين عناصر نيز ارتباط مستقيم با راهبردهاي معادل كلينگارد دارد. به اين ترتيب چارچوب كلينگارد، يك چارچوب مفهومي جامع را براي بررسي موضوعات حساسي كه در طراحي يك راهبرد ضد فساد مناسب، دخيل هستند فراهم مي‌آورد. (مك لیندن، ۱۳۸۴، ۱۷۲)

www.SID.ir

Archive of SID

مدل مفهومی تحقیق



فرضیه‌های تحقیق

فرضیه۱:

بین عدالت سازماني وسلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران رابطه معناداري وجود دارد.

۱-۱- بین عدالت توزيعي و سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران رابطه معناداري وجود دارد.

۱-۲- بین عدالت رويه‌اي وسلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران رابطه معناداري وجود دارد.

۱-۳- بین عدالت تعاملي و سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران رابطه معناداري وجود دارد.

فرضيه ۲:

انواع مختلف عدالت تأثير متفاوتي بر سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران دارد.

www.SID.ir

Archive of SID

روش تحقيق

تحقيق حاضر، از نظر هدف كاربردي، از لحاظ نحوه گردآوري اطلاعات توصيفي از نوع همبستگي مي‌باشد. جهت جمع آوري اطلاعات مورد نياز براي تدوين پيشينه تحقيق و مباني نظري آن از روش كتابخانه‌اي و ابزار مراجعه به اسناد و مدارک استفاده شده است و همچنين جهت بررسي وضعيت موجود سازمان از روش ميداني و ابزار پرسشنامه استفاده گرديده است.

در اين تحقيق به منظور جمع‌آوري داده‌ها و اطلاعات براي تجزيه و تحليل از دو نوع پرسشنامه استفاده گرديده است:

الف) پرسشنامه مربوط به عدالت سازماني، اين پرسشنامه سه بعد، عدالت توزيعي (٦ گويه)، عدالت رويه‌اي (٦ گويه) و عدالت مراوده‌اي يا تعاملي (٦ گويه) را مي‌سنجد. پرسشنامه عدالت توزيعي بر گرفته از پرسشنامه عدالت سازماني گلدمن و سوالات عدالت رويه‌اي و تعاملي بر گرفته از پرسشنامه مورمن است.

ب) پرسشنامه مربوط به سلامت اداري است. اين پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه مك ليندن در خصوص سلامت اداري در گمركات مي‌باشد و داراي ٣٢ گويه مي‌باشد.

در اين تحقيق براي تاييد روايي پرسشنامه از شيوه روايي ظاهري و محتوايي استفاده شده است. بدين صورت كه پرسشنامه تحقيق در اختيار اساتيد و تعدادي از صاحبنظران قرار گرفته و روايي ظاهري آن تاييد گرديد. علاوه بر اينكه استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، خود مؤيد روايي آنها مي‌باشد.

در اين تحقيق به منظور تعيين پايايي آزمون از روش آلفاي كرونباخ استفاده گرديده است. بدين منظور يک نمونه اوليه شامل ٣٠ پرسشنامه براي

www.SID.ir

Archive of SID

عدالت سازماني و سلامت اداري پيش آزمون گرديد و پس از تجزيه و تحليل داده‌ها، مقدار آلفاي محاسبه شده در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول ۱: نتايج محاسبه ضريب آلفا

متغير	تعداد سوال	(آلفا)كرونباخ
عدالت توزيعي	٦	۰.۸۵۱
عدالت رويه‌اي	٦	۰.۹۰۲
عدالت تعاملي	٦	۰.۹٤۰
مجموع: عدالت سازماني	۱۸	۰.۹۰۸
سلامت اداري	۳۲	۰.۹٤۰

مقادير به دست آمده نشان مي‌دهد پرسشنامه از پايايي كافي و خيلي خوبي برخوردار بوده است.

جامعه‌ي آماري اين پژوهش نيز كاركنان (كارشناسان) گمرك جمهوري اسلامي ايران شاغل در استان تهران شامل ستاد مركزي گمرك و گمركات اجرايي مهرآباد و شهريار مي‌باشد. حجم نمونه مورد بررسي ٦٥٧ نفر مي‌باشد. روش نمونه‌گيري تصادفي سيستماتيك و بر اساس فرمول $n = \frac{N.Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}.pq}{\varepsilon^2.(N-1)+Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}}.pq}$ مي‌باشد كه بنابراين حجم نمونه مورد نياز پژوهش با تقريب عبارت است از: n~۱۹۰

همچنين به منظور بررسي كفايت حجم نمونه جهت تحليل عاملي از آزمون بارتلت استفاده گرديد. مقدار KMO همواره بين ۰ و ۱ در نوسان است در صورتي كه KMO كمتر از ۰.۵ باشد داده ها براي تحليل عاملي مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بين ۰. ۵ تا ۰.٦۹ باشد داده ها متوسط بوده و اگر مقدار اين

www.SID.ir

Archive of SID

شاخص، بزرگتر از ۰.۷ باشد همبستگي هاي موجود در بين داده ها براي تحليل عاملي مناسب خواهند بود.

جدول۲: مقدار آماره KMO

مقدار آماره k-m-O		.873
نتايج آزمون بارتلت	كاي دو	6693.249
	درجه آزادي	1225
	سطح معناداري	.000

براساس نتيجه آزمون KMO كه مقدار آن برابر با ۰/۸۷۳ مـي‌باشـد، داده‌هـاي مطالعه قابل تقليل به تعدادي عامل‌هاي زيربنايي و بنيـادي مـي‌باشـند. ايـن امـر بيانگر كفايت نمونه‌گيري و مناسب بودن تحليل عاملي بـراي شناسـايي سـاختار است.

در بررسـي نرمـال بـودن متغيرهـا نيـزاز آزمونهـاي پـارامتري از آزمـون كولموگروف اسميرنف استفاده شده است.

جدول ۳: نتايج حاصل از آزمون نرمال بودن متغيرها

	وجود عدالت توزيعي	وجود عدالت رويه‌اي	وجود عدالت تعاملي	سلامت اداري
كولموگروف اسميرنف	1.239	1.244	1.072	1.200
سطح معناداري	.095	.090	.208	.112

همانطور كه مشخص شده است در همه متغيرهاي تحت بررسي ميزان سطح معناداري از ميزان خطاي نوع اول در سطح ۰.۰۵ بيشتر است لذا فرض نرمال

www.SID.ir

Archive of SID

بودن متغيرهاي تحت بررسي تاييد مي‌گردد. بنابراين مي‌توان از آزمون t جهت بررسي وجود رابطه معنادار بين متغيرها براي اثبات فرضيات تحت بررسي استفاده كرد.

به منظور تحليل داده‌ها نيز در اين تحقيق از آمار توصيفي جهت بررسي ويژگيهاي جامعه آماري و از مدل معادلات ساختاري جهت بررسي فرضيات تحقيق استفاده شده است. بدين ترتيب كه روابط ميان عدالت سازماني و سلامت اداري از طريق ضريب استاندارد و عدد معناداري با نرم‌افزار ليزرل مورد سنجش قرار گرفته و بر اساس آن نسبت به تأييد يا رد فرضيات تصميم گيري شده است.

يافته‌های پژوهش

در بررسي وضع موجود عدالت سازماني و سلامت اداري، بر مبناي پاسخهاي ارائه شده به نظر مي‌رسد اكثر پاسخ دهندگان با وجود عدالت توزيعي و رويه‌اي در گمرک ج.ا. ايران مخالف و موافق وجود عدالت تعاملي در اين سازمان مي‌باشند و ميزان سلامت اداري در گمرک ج.ا. ايران از نظر كاركنان اين سازمان به ميزان نسبتاً كمي است. همچنين بر اساس نتايج به دست آمده پاسخ دهندگان عدالت تعاملي را در اولويت اول، عدالت رويه‌اي را در اولويت دوم و عدالت توزيعي را در جايگاه سوم عدالت در سازمان درك كرده‌اند.

بررسي ويژگيهاي جمعيت شناختي، عدالت سازماني و سلامت اداري نشان داد كه مردان نسبت به زنان مخالفت بيشتري با وجود عدالت توزيعي در گمرک ج.ا. ايران دارند. نظر زنان و مردان نسبت به ميزان عدالت رويه‌اي در گمرک ج.ا. ايران تقريباً يكسان است، در بعد عدالت تعاملي كاركنان مرد

www.SID.ir

Archive of SID

نسبت زنان با وجود عدالت در گمرك موافق‌تر بوده‌اند. در خصوص سلامت اداري بر مبناي پاسخهاي ارائه شده چنين برمي‌آيد كه نظر زنان و مردان نسبت به ميزان سلامت اداري در گمرک ج.ا. ايران تقريباً يكسان است.

از ديگر نتايج تحقيق مي توان اشاره داشت كه افراد با تحصيلات كمتر از ليسانس وجود سلامت اداري در گمرك را متوسط و افراد با تحصلات ليسانس و بالاتر، سلامت اداري را كم توصيف نموده‌اند. به عبارت ديگر بين سطح تحصيلات و ادراك از وجود عدالت و سلامت در سازمان ارتباط منفي وجود دارد.

مي‌توان چنين استدلال كرد كه هر چه سطح تحصيلات فرد بيشتر باشد انتظارات فرد نيز بالاتر مي‌رود و بر نگرش فرد در محيط كار تأثير مي‌گذارد.

در مورد وجود عدالت و سلامت در سازمان گمرك با توجه به محل خدمت افراد، به نظر مي‌رسد در گمركات اجرايي كاركنان ادراك بهتري نسبت به وجود سلامت اداري در سازمان دارند.

همچنين بررسي رابطه عدالت سازماني و سلامت اداري در گمرک ج.ا. ايران از نظر افراد با سابقه كاري متفاوت، مخالفت با وجود عدالت توزيعي و رويه‌اي در گمرك را نشان داد با اين تفاوت كه هر چه سابقه كاري بالاتر مي‌رود در صد بالاتري از كاركنان مخالف عدالت توزيعي بوده‌اند. در مورد وجود عدالت تعاملي نيز اكثر كاركنان با سنوات خدمت متفاوت موافق بوده‌اند.افراد با سابقه خدمت۲۱ تا ۲۵ سلامت اداري را در گمرك در سطح كم و ساير افراد سلامت را در سطح متوسط ادراك نموده‌اند.

www.SID.ir

Archive of SID

نتايج حاصل از آزمون فرضيه‌ها

در دو جدول زير نتايج حاصل از آزمون فرضيه‌ها ذكر گرديده است كه R (ضريب استاندارد[1])، ارزش t (اعداد معناداري[2]) و شاخص‌هاي برازش مدل از قبيل كاي دو، RMSEA، GFI و... را نشان مي‌دهد. از آنجايي كه مقدار نسبت χ^2 به df[3] براي تمامي فرضيه‌ها كوچكتر از ۳ و RMSEA[4] كوچكتر از ۰.۰۸ مي‌باشد مي‌توان نتيجه گرفت كه مدل اجرا شده برازش مناسبي دارد. در صورتيكه مقدار t بين ۲ تا ۵ باشد سطح معني كوچكتر از ۹۵% مي‌شود و اگر مقدار t بيشتر از ۵ باشد سطح معني داري بيشتر از ۹۹% اطمينان مي باشد.

جدول ٤: نتايج حاصل از فرضيه اول و فرضيه‌هاي فرعي آن

فرضيه	جهت مسير	ضريب استاندارد	اعداد معناداري	كاي دو	درجه آزادي	RMSEA
۱	تأثير عدالت سازماني و سلامت اداري	۰.۵۲	٦.٥٩	۳۰٦٤.۹	۱۱۷٤	۰.۰۳۲
۱-۱	تأثير عدالت توزيعي و سلامت اداري	۰.٤۲	٤.۷۵	۱٦٤۳	٦٦٤	۰.۰۲٦
۱-۲	تأثير عدالت رويه‌اي و سلامت اداري	۰.٦۵	٦.٦۷	۱۵۲۷.۱۸	٦٤٤	۰.۰۳۱
۱-۳	تأثير عدالت تعاملي و سلامت اداري	۰.۳۵	٤.۲۵	۱٦۹۰.۰۱	٦۹۲	۰.۰۱۵

جدول ۵: فرضيه دوم- تأثير همزمان مولفه‌هاي عدالت سازماني بر سلامت اداري

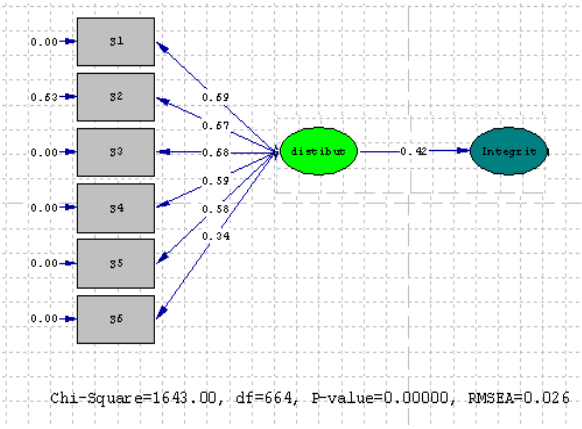
فرضيه	جهت مسير	ضريب استاندارد	اعداد معناداري	كاي دو	درجه آزادي	RMSEA
۲	تأثير مولفه عدالت توزيعي بر سلامت اداري	-۰.۰۸	-۰.۰۸۷	۳۳۰٤.۷٤	۱۱٦۹	۰.۰۱
	تأثير مولفه عدالت رويه‌اي بر سلامت اداري	۰.٦٤	۵.۵۱			
	تأثير مولفه عدالت تعاملي بر سلامت اداري	۰.۱۹	۲.٦٦			

www.SID.ir

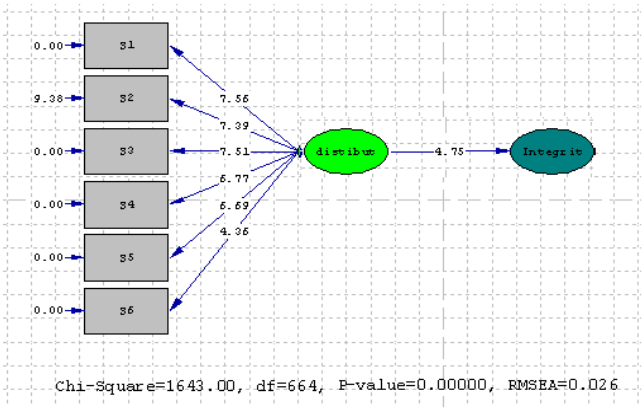
Archive of SID

در ادامه جهت نمونه نمودار حالت استاندارد و معنادار فرضيه ۱-۱ و نمودار حالت معنادار فرضيه دوم ارائه گرديده است.

نمودار ۱: خروجي آزمون رابطه علي ميان عدالت توزيعي و سلامت اداري با استفاده از نرم افزار ليزرل در حالت استاندارد



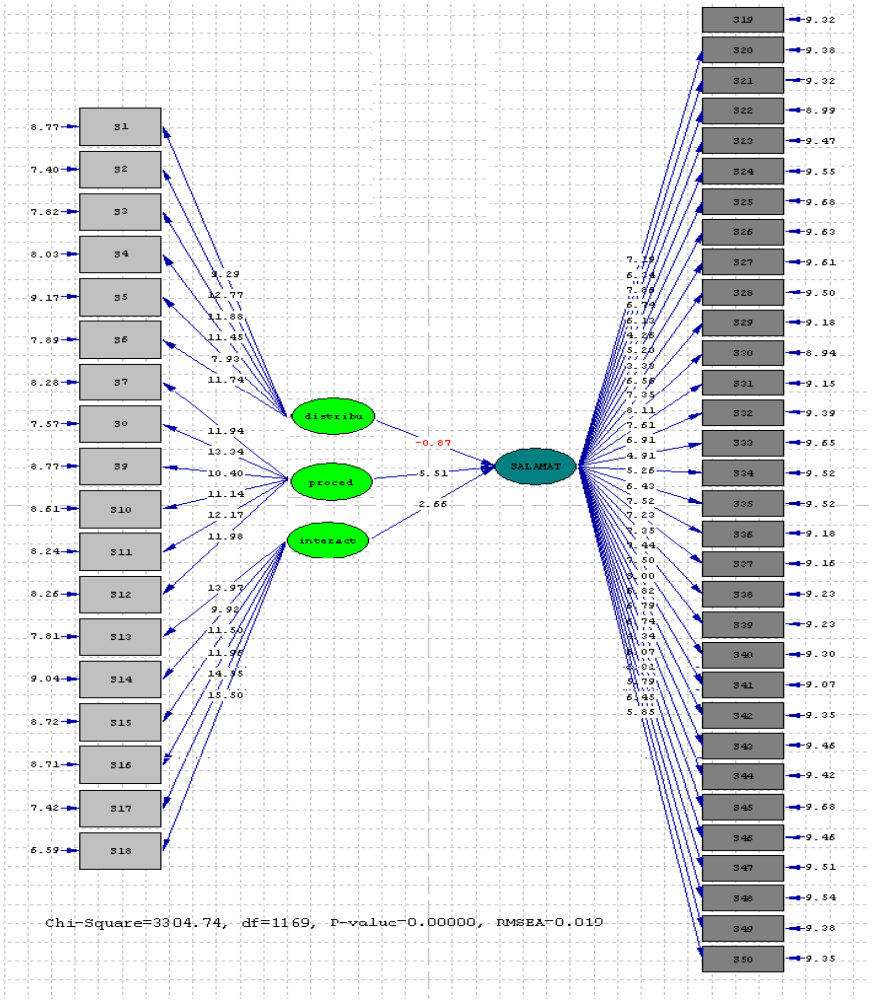
نمودار ۲: خروجي آزمون رابطه علي ميان عدالت توزيعي و سلامت اداري با استفاده از نرم افزار ليزرل در حالت معناداري



www.SID.ir

Archive of SID

نمودار ۳: خروجي آزمون رابطه علي ميان مولفه‌هاي عدالت سازماني و سلامت اداري با استفاده از نرم افزار ليزرل در حالت معناداري



بر اساس نتايج آزمون فرضيه، كليه فرضيه‌هاي تحقيق تاييد گرديده و پژوهش رابطه ميان ابعاد عدالت سازماني و سلامت اداري را تاييد مي‌نمايد. براين اساس فرضيه اصلي پژوهش (رابطه ميان عدالت سازماني و سلامت اداري)و فرضيه فرعي دوم (رابطه ميان عدالت رويه‌اي و سلامت اداري) در

www.SID.ir

Archive of SID

سطح اطمينان ۹۹% و فرضيه‌هاي فرعي اول و سوم يعني رابطه ميان عدالت توزيعي و عدالت تعاملي با سلامت اداري در سطح اطمينان ۹۵% تاييد گرديده است.

همچنين نتايج آزمون فرضيه دوم يعني شناسايي اثرگذارترين نوع عدالت سازماني در سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران (رتبه بندي مولفه‌هاي تاثيرگذار بر سلامت اداري) نشان مي‌دهد كه از بين سه نوع عدالت مورد بحث عدالت رويه‌اي و تعاملي بر سلامت اداري در گمرك تاثيرگذار است. همچنين براي رتبه‌بندي تاثيرگذاري مولفه‌ها با توجه به ضريب استاندارد مولفه‌ها بيشترين همبستگي ميان عدالت و سلامت اداري مربوط به عدالت رويه‌اي (۰.٦٤) و در مرحله بعد عدالت تعاملي (۰.۱۹) و كمترين همبستگي و تأثير بر سلامت اداري مربوط به عدالت توزيعي (۰.۰۸-) است.

بدين معني كه عدالت رويه‌اي بيشترين تأثير را در سلامت اداري در گمرك ايران دارد و عدالت توزيعي كمترين تأثير را در سلامت اداري از خود نشان داده است.

نتيجه‌گيری و پيشنهادات

با توجه به نتايج آزمون فرضيه‌ها كه نشان دهنده رابطه‌ي قوي ميان عدالت سازماني و سلامت اداري در گمرك ج.ا. ايران بود و با عنايت به اهميت دو مقوله عدالت و سلامت در سازمان و در مجموع با توجه به نتايج حاصل از يافته‌هاي پژوهش مي‌توان عدالت تعاملي، رويه‌اي و توزيعي را به ترتيب در سازمان رتبه‌بندي نمود و نيز با توجه به ميزان اثرگذاري انواع عدالت در سلامت اداري گمرك به ترتيب شامل عدالت رويه‌اي، تعاملي و توزيعي،

www.SID.ir

Archive of SID

مي‌توان پيشنهادها و راهكارهايي را با توجه به شرايط بومي سازمانهاي دولتي كشورمان ارائه نمود كه مهمترين آنها عبارتند از:

به منظور برقراري عدالت سازماني، مديران حساس‌ترين نقش را ايفا مي‌كند. زيرا مديران با رفتار خود نقش اساسي در شكل دهي احساس عدالت در سازمان دارند. كاركنان همواره رفتار مديران نظير عدالت، سلامت يا فساد و ديگر خصايص آنها را زير نظر دارند و هر واقعه مهمي كه نتيجه عمل مديران است را به خاطر مي‌سپارند. همه اين رفتارها مجموعه قوانين نانوشته رفتاري در كار را شكل مي‌دهد، و گروه‌هاي كاري اين قوانين را به عنوان هنجارهاي كار پذيرفته و آنها را ياد مي‌گيرند. بنابراين لازم است كه مديران براي كاركنان خود الگو باشند.

مديران بايستي براي ايجاد عدالت سازماني در زمينه‌هاي نحوه تخصيص منابع و پاداشها (عدالت توزيعي) و عدالت دريافت شده از فرايندها و رويه‌هاي مورد استفاده در تصميمات مربوط به تخصيص (عدالت رويه‌اي) و عدالت درک شده از رفتار افراد تصيم گيرنده در فرايند تصميم‌گيري (عدالت تعاملي) تلاش نمايند زيرا منجر به تقويت سلامت اداري در سازمانها مي‌گردد.

از آنجايي كه زنان در برخي موارد ادراك پايين‌تري نسبت به مردان از عدالت در سازمان داشته‌اند، توصيه مي‌گردد زمينه‌هاي رشد و پيشرفت و ارتقاء بيش از گذشته براي آنان فراهم گردد. با توجه به بررسي صورت گرفته درصد بسيار پاييني از مديران در گمرك را زنان تشكيل مي‌دهند كه اين امر زمينه كاهش عدالت سازماني را در ابعاد مختلف آن فراهم مي‌كند و نشان دهنده مسير سخت پيشرفت براي زنان در سازمان است.

با توجه به اينكه سيستم موجود جبران خدمت كاركنان قانون خدمات كشوري مي‌باشد، لذا حقوق كاركنان طبق ضوابط قانوني پرداخت مي‌شود و

www.SID.ir

Archive of SID

مدير سازمان اختيار لازم و كافي را ندارد ولي با توجه به اينكه قانون در مواردي دست مدير را نسبت به پرداخت مزايا بازگذاشته است لذا عدم رعايت عدالت توزيعي مي‌تواند موجبات نارضايتي كاركنان را فراهم آورد. بنابراين برقراري سيستم عادلانه و قانونمند نسبت به پرداخت مزاياي كاركنان، مي‌تواند افزايش سلامت اداري در سازمان را به دنبال داشته باشد. به عبارت ديگر تلاش و كوشش سازماني و عملكرد واقعي افراد مبناي پرداخت مزاياي جانبي قرار گيرد.

طراحي سيستم ترفيع و ارتقاء بر اساس لياقت و شايستگي كاركنان و ايجاد مسير پيشرفت حرفه‌اي و ارتقاء شغلي مناسب در سازمان از ديگر عوامل افزايش احساس عدالت سازماني خواهد بود.

طبق نتايج پژوهش عدالت توزيعي كمترين رتبه از لحاظ ابعاد عدالت را در گمرك ج.ا. ايران داشته است و بخشي از عدالت توزيعي به امر حقوق و دستمزد مربوط است، از آنجايي كه گمرك دومين سازمان درآمدزا براي دولت محسوب مي‌گردد پيگيري مسوؤلان سازمان جهت بررسي مجدد لايحه تخصيص ۰.۵% از درآمد گمركي كشور به خود سازمان مي‌تواند زمينه‌اي مهم در افزايش عدالت توزيعي در سازمان به وجود آورد.

همچنين تدوين رويه‌هاي سازماني به گونه‌اي كه نيازها، ارزشها و ديدگاه همه افرادي كه به نحوي از اجراي آن رويه‌ها منتفع مي‌گردند، مورد توجه قرار گيرد، زمينه افزايش احساس عدالت را در سازمان فراهم مي‌آورد. ثبات نسبي رويه‌هاي سازماني عدم تغيير مداوم آنها در طول زمان با جابجايي و تغيير مديران از ديگر عوامل ايجاد و افزايش عدالت و سلامت مي‌تواند باشد.

بازنگري و اصلاح قوانين و مقررات حول محور سياست مقررات‌زدايي در جهت كاستن از مراحل و موانع انجام امور توسط افراد حقيقي و حقوقي در سازمان و حفظ اثربخشي قوانين زمينه‌هاي سلامت سازماني را فراهم مي‌نمايد.

www.SID.ir

Archive of SID

منابع و ماخذ

۱) رضاييان، علي، ۱۳۸٤، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.

۲) سيدجوادين ,س ,.فراحي ,م .م & ,.طاهري عطار ,غ .(1387) .شناخت نحوه تاثيرگذاري ابعاد عدالت سازماني بر جنبه هاي گوناگون رضايت شغلي و سازماني .*مديريت بازرگاني* .70-55 ,*1* ,

۳) صفري ,ح .(1387) .*مطالعه عوامل مؤثر در بروز و گسترش فساد اداري و روش‌هاي كنترل ان در سازمان تربيت بدني*. دانشگاه تهران :تهران.

۴) مك‌ليندن ,ج .(1384) .*سلامت اداري در گمرك .راهبردهاي نوسازي گمرك* .(pp. 207-163)تهران :انتشارات گمرك جمهوري اسلامي ايران.

۵) هومن، حيدر علي، ۱۳۸٤، مدليابي معادلات ساختاري با كاربرد نرم افزار ليزرل، تهران، انتشارات سمت.

6) Ambrose, M., Seabright, M., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizatioal injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes , 89*, 947-965.
7) Cheung, H., & Chan, A. (2008). Corruption across countries:Impact from education and cultural dimension. *The Social Journal.SOCSCI 661*.
8) Fischer, R. (2005). Rewarding employee loyalty: An organazational justice approach. *International Journal of Organizational Behavior , 8(3)*, 486-503.
9) Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theory. *Academy of Manangement Reviwe , 12*, 9-22.
10) Hooker, J. (2009). Corruption from a cross-cultural perspective. *Emerald Group Publishing Limited* , 251-267.
11) Johnson, R., Selsnta, C., & Lord, R. (2006). When organizational Justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members: organazational behavior and human decision processes. *99*, 175-201.
12) Lambert, E. (2003). the impact of organizational justice on corretional stall. *journal of criminal justice*.
13) Lind, E., & Tyler, T. (1998). *The social pychology procedureal justice.* NewYork: Plenum Press.

www.SID.ir

Archive of SID

14) Maening, W. (2005). Corruption in international sports and sport management. forns,tendercies,extent and countremeasures. *European Sport Management Quarterly* , 187-205.
15) Nedeem, H., & Saha, R. (1996). Do goverment wages cuts clise budget deficits? Costs of corruption. *Staff papers international monetary* , 754-758.
16) Rijckeghem, V., & Weder, B. (1997). Corruption and Rate of Tempation,Do Low Wages in the Civil Service Cause corruption? *IMF Working* , 97-103.
17) Robbins, s. (2001). *Organization Behavior.* New dehli: Prentice Hall.
18) *Spector, P.E & Charash,V.C (۲۰۰۱).The Role of Justice in Organizations.a Meta- Analysis ,Organizational Behavior and Human Decision Processes,V ۸۶, ۲۷۸*

يادداشتها

[۱] منظور از ضريب استاندارد مقادير همبستگي دوتايي است (بين دو متغير) و جهت مقايسه اثرات اجزاي مدل به كار مي رود و هر چه اين ضريب بيشتر باشد به معناي اثرگذاري بيشتر متغير مستقل بر متغير وابسته است.

[۲] منظور از عدد معناداري در نرم افزار ليزرل همان مفهوم sig در نرم افزار spss است با اين تفاوت كه براي معنادار بودن يك ضريب، عدد معناداري آن بايد بزرگتر از ۱.۹۶ و يا كوچكتر از ۱.۹۶- باشد و در كل براي تاييد يا رد فرضيات تحقيق به كار مي‌رود. عدد معناداري هر چه از ۱.۹۶ بزرگتر باشد نشان دهنده آن است كه متغير مستقل اثر قويتري روي متغير وابسته دارد.

[۳] نسبت كاي دو به درجه آزادي هر چه كوچكتر از ۳ باشد مدل داراي برازش (تناسب) بهتري است.

[٤] حد مجاز مقدار RMSEA ۰.۸ است يعني اگر زير ۰.۸ باشد قابل قبول است، اگر زير ۰.۵ باشد خيلي خوب است.

www.SID.ir