

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در

سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

غلام رضا غنیمتی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

زهرا علیپور درویشی^۱

: دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

حمید رضا یزدانی

استادیار گروه مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران

نادر شیخ‌الاسلامی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۸/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۴/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل ابعاد الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی در سازمان با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران صورت گرفته است. روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوای مقاله‌ها، 313 مقاله گردآوری شد که 90 مقاله داخلی (از سال 1398 تا 1401) و خارجی (2018 تا 2022) دسته‌بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود. شاخص‌های اساسی استخراج شد. سوال‌های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و به صورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذریع در سازمان‌های دولتی در کلانشهر تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه‌گیری هدفمند به روش گلوله برفی 20 نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی 8 کد انتخابی و 16 کد محوری و 285 کد باز شد. شاخص اصلی شامل فرهنگ سازمانی بازاری، فرهنگ سازمانی توسعه‌گرا، فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی، فرهنگ سازمانی قبیله‌ای، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، عدالت اطلاعاتی بود. در دور دوم پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت برای 20 نفر از خبرگان ارسال شد تا شدت اثر هر یک از مولفه‌ها مشخص شود که، در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب توافق کندال میزان توافق هر یک

¹ نویسنده مسئول z_alipour@iau-tnb.ac.ir

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی
کلان‌شهر تهران

از مولفه‌ها و زیر مولفه‌ها در الگوی پیشنهادی مشخص شد. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که ابعاد الگوی عدالت ادراک شده شامل (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت اطلاعاتی)، فرهنگ‌های سازمانی (فرهنگ سازمانی بازاری، فرهنگ سازمانی توسعه‌گرا، فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی، فرهنگ سازمانی قبیله‌ای) است.
کلمات کلیدی: فرهنگ‌ها، فرهنگ سازمانی، عدالت ادراک شده، منابع انسانی

Analyzing the model of perceived justice of human resources with the approach of organizational cultures in the government organizations of Tehran metropolis

Gholamreza Ghanimati

Ph.D Candidate of Public Administration, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Zahra Alipour Darvishi¹

Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Hamidreza Yazdani

Associate Professor, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Tehran, Iran

Nader Sheikh Al-Islami

Associate Professor Department of Public Administration, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

This research was conducted to analyze the dimensions of the perceived justice model of human resources in the organization with the approach of organizational cultures in the government organizations of the Tehran metropolis. The method is grounded theory. Three hundred thirteen articles were analyzed, 90 of which were Persian (from 1398 to 1401), and the rest were written in English (from 2018 to 2022). Interviews were semi-structured. The population was the relevant managers and assistants in government organizations in the Tehran metropolis, and 20 of them took part in this research. The results identified eight selective codes, 16 central codes, and 285 open codes. The main indexes included market organizational culture, developmental organizational culture, hierarchical organizational culture, tribal organizational culture, distributive justice, procedural justice, transactional justice, and informational justice. In the second round, we sent a questionnaire to 20 experts to determine the intensity of the effect of each component. In this research, the agreement level of each component and sub-component in the proposed model is determined using Kendall's coefficient of agreement test. The research findings indicate that the dimensions of the perceived justice model include

¹ Corresponding Author: z_alipour@iau-tnb.ac.ir

(distributive justice, procedural justice, transactional justice, and informational justice), organizational cultures (market organizational culture, developmental, organizational culture, hierarchical organizational culture; it was a tribal organizational culture.

Keywords: cultures, organizational culture, perceived justice, human resources

مقدمه

سازمان نیازمند روح انسانی است، انسان‌ها و فرهنگی در سازمان شکل می‌دهند، سازمان را روح می‌بخشند و سر زنده می‌کنند. فرهنگ سازمانی ۱ به دلیل تأثیر مثبت آن بر کیفیت رفتار سازمانی ۲ و ارتقای سطح عملکرد سازمانی ۳ بسیار مهم است (بابایی و همکاران، ۱۴۰۱). دانش و مهارت‌های مدیران و فرهنگ سازمانی عناصر کلیدی برای نوآوری هستند (پدرازا رودریگوئز^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). انواع فرهنگ سازمانی بر ابعاد مختلف آمادگی افراد برای تغییر تأثیر می‌گذارند و هر یک از فرهنگ‌ها تأثیر متمایزی بر در رابطه تعهد عاطفی کارکنان به تغییر دارند (حفار^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). مهارت‌های مدیریتی مدیران و برخی از جنبه‌های فرهنگ سازمانی می‌تواند از عوامل کلیدی برای رفع محدودیت‌های ساختاری و موانع استفاده از دانش برای نوآوری باشد. (پدرازا رودریگوئز و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع، فرهنگ سازمانی به مجموعه‌ای از باور ها، دانش، تجربه و ویژگی‌های گفته می‌شود که به صورت اعمال و رفتاری از خلیات درونی انسانی بروز پیدا می‌کنند. فرهنگ سازمانی نقطه شروعی برای حرکت و پویایی است. (صمدی میرکلایی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین، بسیاری از متخصصان، فرهنگ سازمانی را

1 Organizational Culture

2 quality of organizational behavior

3 Organizational Performance

4 Pedraza-Rodríguez, J

5 HaffarM

6 Beliefs

7 Knowledge

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

اساسی‌ترین زمینه تغییر و تحول بنیادی در سازمان، در راستای اجرای برنامه‌های جدید می‌دانند (آذر و درویش علیپور، ۲۰۱۱). یکی از سازه‌هایی که بر رفتارهای کارکنان در سازمان تاثیر زیادی به جای می‌گذارد، ادراک آنان از میان رعایت عدالت در سازمان است (عابدی کوشکی و همکاران، ۱۴۰۰). عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده‌است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده‌است. فرهنگ و فرهنگ سازی نیاز زندگی اجتماعی است. از نظریه پردازان فرهنگ سازمانی می‌توان به ادگارد شاین^۱ (۱۹۸۰)، هافستد^۲ (۱۹۷۶)، (دیل و دکندی^۳ ۱۹۸۲، پیترز واترمن^۴، ۱۹۸۲)، الیوت ژاک^۵ (۱۹۵۲)، آندرو پتی گرو^۶ (۱۹۷۲) مریل ریس لوئیس^۷ (۱۹۸۳)، جان ون منن^۸ (۱۹۸۸)، هریسون ترایس و جانیس بیر^۹ (۱۹۹۳) نام برد که، وجه مشترک همه آن‌ها در تعریف فرهنگ سازمانی باورها، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضای یک سازمان است (ادیب، علیپور درویش و متقی، ۱۳۸۶). از این رو فرهنگ سازمانی، نظام باورها و ارزش‌های مشترکی است که در یک سازمان به وجود می‌آید و رفتار افراد آن سازمان را هدایت می‌کند. به دلیل اهمیت ادراک عدالت سازمان‌ها و پیامدهای آن در سازمان‌های دولتی این جامعه آماری به عنوان نمونه هدف انتخاب شده‌است. هنوز بسیاری از مولفه‌های رفتارهای بر فرهنگ سازمانی در این سازمان‌های دولتی مغفول مانده‌است (صیدی و همکاران، ۱۴۰۰). پژوهشگری که در سازمان‌های دولتی مشغول فعالیت سازمانی است شاهد بسیاری از آسیب‌های سازمانی در حوز موضوعی فقدان ادراک عدالت در سازمان‌های دولتی است در عصر حاضر سازمانی فرهنگ سازمانی قوی‌تری داشته باشد برنده محسوب می‌شود، فرهنگ سازمانی زیر

1 Edgar Schein

2 Hofstede

3 Dale and Dekandi

4 Peters Waterman

5 Elliot Jacques

6 Andrew Pettygrove

7 Meryl Reyes Lewis

8 John Van Mannen

9 Harrison Trice and Janice Bear

بنای منابع انسانی^۱ توانمند است، منابع انسانی ارزشمند بر پایه فرهنگ سازمانی ارزش مدار معنا پیدامی کند (بلو مکوئیست ۲۰۱۹، ۲)، که ملاک موفقیت و زمینه ساز پیشرفت سازمان های عصر حاضر است. فرهنگ سازمانی شامل: مشتری‌مداری، نظم‌اندیشی، تخصص‌گرایی و اخلاق‌مندی است و چهار بُعد برای کارکنان، شامل: سودمند، بهره‌مند، انذار و سازگار شناسایی شد. براساس نتایج حاصل، فرهنگ سازمانی برآوای کارکنان تأثیرداشته و ارتباط آنان مثبت و معنی‌دار است (پور غفاری و همکاران، ۱۴۰۱). برخورداری از منابع انسانی توانمند و ارزش آفرین از بزرگترین آمال مدیران و رهبران اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در دنیا است که هویت سازمان را تایید و تصویب می‌کند (میوز ۲۰۱۹، ۳). بدیهی است، که انسان‌ها با توجه به محیط سازمانی هویت می‌گیرند و هویت می‌بخشند از سوی دیگر حس انصاف عدالت در این بستر باعث افزایش انگیزه و هدفمندی کارکنان می‌شود. محققان بیان داشتند که عملکرد های موفق سازمانی با ادراک عدالت کنارکنان از رعایت عدل و انصاف رقم می‌خورد زیرا مطمئن هستند به همان اندازه که تلاش می‌کنند، از مزایای مادی و معنوی برخوردار می‌شوند (اللهمی و فیض، ۱۴۰۰، بیگ زاده، مصطفایی و نوری، ۱۴۰۰)، هویت سازمانی عدل‌مدار در جهت رسیدن منابع انسانی به آرامش درونی برای بازسازی و بازیابی توان و تفکر فردی منابع انسانی موثر است (کبیری افشار و همکاران، ۱۳۹۸) با این ابعاد از نظر نظریه پردازان و پژوهشگران تعریف شده است، که ابتدا باید عدالت به صورت فردی در تک تک افراد، گروه‌ها و تیم‌ها و سپس کل محیط سازمان بصورت سیستمی ظهور کند، به عبارتی دیگر ابتدا باید هر فرد خودش را با توجه به مولفه‌های شناخته شده عدالت به باورهای انصاف مداری نزدیک کند. هویت معنویت فرهنگ سازمانی منصفانه باعث تحول رفتاری شگرفی در منابع

1 human resources

2 Blomquist

3 Mews

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

انسانی سازمانی می‌شود (لئو و وانگ، ۱، ۲۰۱۹، کلبک ۲ و همکاران، ۲۰۲۱، محمد ۳، ۲۰۲۰)، (که ۴، ۲۰۱۸، توره، مرادی، جباری، ۱۳۹۸). در بعد فردی می‌توان به مفاهیم جزئی‌تری مانند: مقایسه پرداخت‌ها و پاداش‌ها با توجه به ساعات کاری اشاره کرد و همچنین مقایسه بین سازمانی که افراد با همین مهارت‌ها و تخصص‌ها در سازمان‌های دیگر چه میزان پاداش مزایا دریافت می‌کنند. پایه درک عدالت، مقایسه‌های بین فردی، بین گروهی و بین سازمانی است که مولفه مهمی در شکل‌گیری ذهنیت انصاف در ذهن کارکنان دارد (قلاوندی و کوشکی، ۱۳۹۹). رشد انصاف و درک عدالت باعث مثبت‌اندیشی، خویش‌شناسی، خودارزیابی و خودسازی مستمر، شناسایی نقاط قوت و ضعف (وایت و ادیسون، جنکینز ۵، ۲۰۲۲) و از عوامل مهم توسعه سازمانی در بستر خرده فرهنگ‌ها و فرهنگ یکپارچه سازمانی می‌شود. (عباسی و باباشاهی، ۱۳۹۹) نعمتی و عبدالمالکی، ۱۴۰۰، محمدی و حسین پور، ۱۳۹۸). در بعد رفتاری می‌توان به مفاهیم روشن‌تر و قابل لمس‌تری مانند صداقت، امانت‌داری اشاره کرد. افرادی که در سازمان، عدالت را ادراک کرده‌باشند با توجه به مولفه‌های روانشناختی نمی‌توانند و یا کمتر، در حق همکاران و ارباب رجوعان اجحاف می‌کنند (محمودی جیدرق و همکاران، ۱۴۰۱)، عدالت سازمانی، در تعاریف جدید به چهار بعد تقسیم بندی می‌شود. بعد اول یعنی عدالت توزیعی، بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است، بعد دوم یعنی عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس‌العمل‌های افراد به ادراکات آن‌ها در زمینه عدم رعایت عدالت، مطرح شده است (مصدق راد و همکاران، ۱۴۰۲) عدالت مروده‌ای بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی، در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند و در نهایت بعد چهارم یعنی عدالت اطلاعاتی به اطلاعات و توضیحات که توسط تصمیم‌گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص، چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا اینکه آیا اطلاعات

1 Liu & Wang

2 Kohlbeck

3 Mohammed

4 Ke

5 White & Addison & Jenkins

منطقی، صادقانه و به موقع است یا خیر؟ عدالت باعث ایجاد مفاهیمی دیگر مانند احترام به دیگران، رعایت ارزش‌ها، احساس همدردی، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، (نوافله، الحدید، آل مومانی و السایه ۱، ۲۰۱۸) عدم تبعیض (جنسیتی، قومیتی، نژادی، دینی)، اخلاق مداری (استعدادی و همکاران ۱۴۰۱)، رعایت هنجارها، نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، انعطاف‌پذیری، وجدان کاری (رخشانمهر و همکاران ۱۳۹۸)، خدمت‌محوری، بینش و بصیرت، روحیه همکاری (نیکخواه فرخانی و عرب اسدی، ۱۳۹۸) تعهد و عمل مبتنی بر ارزش‌ها، الگو سازی رفتاری (وحدانی اسدی، ۱۴۰۰، حاتمی قوشچی و دانشفرد و طلوعی اشلقی، ۱۴۰۱)، باعث حفظ و حراست از اصول قضاوت دیگران در محیط سازمانی می‌شود. نیازهای جامعه و سازمان‌ها از مشکلات نشأت می‌گیرد. مشکلاتی مانند: فقدان سازمانی در عملکردها، افزایش فساد اداری و مالی، بی‌عدالتی سازمانی در دریافت‌ها و پرداخت‌های مالی و معنوی، کاهش انگیزه کافی، محدودیت در رشد و بالندگی، افت‌های سازمانی شدید، ضعف مدیریتی مشاهده شده، ناآشنایی با سبک‌های رهبری تاثیر گذار، تضعیف روحیه کارکنان، بی‌مسئولیتی در فرآیند انجام وظایف که، محققان روانشناسی سازمانی، ریشه آن را فقدان درک عدالت در محیط کاری بیان کرده‌اند (پالیزوان و همکاران ۱۴۰۱). هر یک از این مولفه‌ها به تنهایی برای ناکارآمدی یک سازمان مانند سازمان‌های دولتی که ارباب رجوع گسترده‌ای دارند کفایت می‌کند. با توجه به تشریح ابعاد فرهنگ سازمانی و درک عدالت می‌توان با قدرت ادعا کرد که این مولفه از اهمیت ویژه‌ای برای سازمان برخوردار است. از جمله ضرورت‌ها و اهمیت درک عدالت در بستر سازمان، می‌توان به کاهش تعارض سازمانی، حساسیت میان‌شخصی منصفانه و مناسب، باید مؤدبانه و محترمانه، روابط شخصی، قشری‌گری، خرده فرهنگ‌ها، گزارش‌های خلاف واقع، رفتار منصفانه، رفتار بین فردی، تعهد بین فردی، صداقت، احترام، توجه و درستکاری، تواضع، بازخور به موقع و احترام به حقوق و تلاش در کسب

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

دقیق‌ترین نتایج، تاکید بر نتایج کاربردی، احساس برابری ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌هایشان (پاداش)، توجه به تفاوت نیازها، پرداخت‌ها، ارتقاءها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد، انصاف ادراک‌شده، حفظ کرامت انسانی، عدالت در سرمایه اجتماعی، احساس تعلق، افتخار به عضویت سازمانی و ذهنیت مثبت اشاره کرد. همچنین خلاءهای پژوهشی احساس شده در سازمان‌های دولتی در موضع مورد بحث، یکی دیگر از دلایل شکل‌گیری پژوهش حاضر بود. دلیل انجام این پژوهش، نقش حیاتی ابعاد درک عدالت سازمانی با رویکرد فرهنگ سازمانی است که امروزه معضل بسیاری از سازمان‌ها و عامل شکست بسیاری از استراتژی‌های عصر حاضر است (کارا و همکاران، 2021). پژوهشگران توافق دارند که توسعه و رشد فرهنگ سازمانی اثر مستقیمی بر توسعه درک عدالت سازمانی دارد و می‌تواند تاثیر مستقیمی بر بهره‌وری سازمانی داشته باشد. در ادامه هر کدام شرح داده می‌شود (اسدی و همکاران، ۱۴۰۲). گسترش عدالت سازمانی در زمینه فرهنگ سازمانی سبب همکاری‌های بین‌بخشی، توسعه شبکه‌های اجتماعی، رشد اشتراک اطلاعات، شهرت و اعتماد سازمانی، تحقق اهداف سازمانی ضمانت می‌شود. (انوری و همکاران، ۱۴۰۲) پنداشت از عدالت با عدالت واقعی متفاوت است (صالحی و همکاران، ۱۴۰۱). این پژوهش با مطالعه عمیق‌تر دشواری‌ها و الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی، سازمان‌های دولتی را در مورد واکاوی قرارداد است که، در نهایت، بتواند الگویی جامع‌تر از مطالعات قبلی در جهت شفاف سازی عدالت ادراک شده و فرهنگ‌های سازمانی سرمایه انسانی ارائه دهد. ابتدا مسئله پژوهش به‌طور شفاف بیان شد، سپس توصیف و تحلیل منطقی از چالش‌ها و در نهایت شناسایی اصلی‌ترین ابعاد عدالت ادراک شده منابع انسانی، با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی طراحی شد. محقق می‌خواهد به دغدغه‌های ذهنی خود به عنوان زیرمجموعه سازمان دولتی پاسخ دهد. از جمله سوال‌ها و دغدغه‌ها این بود که مهمترین شاخص‌ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی (سازمان‌های دولتی) از دیدگاه خبرگان در سازمان کدامند؟ مهمترین کدهای محور انتخابی و باز در

الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی، با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی (سازمان‌های دولتی) از دیدگاه خبرگان کدامند؟

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی:

انوری و همکاران (۱۴۰۲) پیشران‌های یکپارچگی فرهنگی در سه بعد اصلی الزامات و بسترها، تسهیل‌کنندگان و عوامل سبب‌ساز (علل) دسته‌بندی شده‌اند. همچنین بازدارنده‌ها در چهار دسته موانع ساختاری-سازمانی، ارتباطی، فرهنگی-اجتماعی، سیاسی-محیطی قرار گرفته‌اند. توسعه و فراگیر شدن فرهنگ مشترک و یکپارچه در سازمان ادغامی، مستلزم اجرا و مهیا کردن برخی شرایط برای اجرای آن است. اسدی و همکاران (۱۴۰۲) نتایج مطالعه حاضر نشان داد: در مصاحبه با خبرگان توافق بالاتر از ۸۵ درصد وجود داشت. در هر دو بخش کیفی و کمی مشخص شد که ابعاد بالندگی رهبر، بالندگی فردی، بالندگی حرفه‌ای، بالندگی سازمانی، بالندگی اجتماعی-فرهنگی؛ بالندگی اقتصادی-سیاسی در بالندگی سازمانی، در فرهنگ ایرانی-اسلامی موثر است. مصدق راد و همکاران (۱۴۰۲) مدیران باید با تقویت بعد انسجام داخلی فرهنگ سازمانی و مولفه‌های کار تیمی و مسولیت‌پذیری فرهنگ سازمانی بیمارستان‌ها را ارتقا دهند. پالیزوان و همکاران (۱۴۰۱) یافته‌ها نشان داد که ادراک فساد در کارکنان متوسط به بالا و احساس عدالت سازمانی متوسط به پایین بود و بین ادراک فساد با عدالت سازمانی و نیز با مولفه‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای و تعاملی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود داشت. استعدادی و همکاران (۱۴۰۱) عدالت سازمانی با رفتار مثبت سازمانی کارکنان همبستگی دارد و عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت رفتار مثبت سازمانی است. (پن^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). عدالت سازمانی به برداشت

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

کارکنان از آنچه در محل کارشان منصفانه و ناعادلانه است اشاره دارد. (عمر^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، تأثیرات متفاوتی بر رفتار سازمانی مثبت و رفتار سازمانی منفی از نظر اثربخشی و جهت دارند. (پن و همکاران، ۲۰۱۸). عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی بر انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند. سه مؤلفه عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر عدالت سازمانی و سه مؤلفه انسجام عاطفی، اجتماعی و ابزاری بر انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. بابایی و همکاران (۱۴۰۱) بعد اول «فرهنگ انسان محوری» با سه مقوله و پانزده زیرمقوله، بعد دوم «فرهنگ تعاملی-محیط محوری» با پنج مقوله و نوزده زیرمقوله، بعد سوم «فرهنگ جهت محوری» با سه مقوله و یازده زیرمقوله، بعد چهارم (فرهنگ سرآمدی و تعالی محوری) با دو مقوله و سیزده زیرمقوله و در نهایت بعد پنجم «فرهنگ قانون محوری» با چهار مقوله و دوازده زیرمقوله شناسایی شده‌اند. براساس ابعاد مقوله‌های اصلی و زیرمقوله‌ها، می‌توان فرهنگ سازمانی جامعه مورد مطالعه را مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار داد و مدیریت نمود. مهداد و همکاران (۱۴۰۰) عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت پیش‌بین‌های مهم رفتارهای شهروندی سازمانی هستند و به منظور بهبود این رفتارها، ضروری است که به توسعه عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت در سازمان‌ها توجه شود. عابدی کوشکی و همکاران (۱۴۰۰) عدالت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، در نهایت بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. صیدی و همکاران (۱۴۰۰) مؤلفه جذب دانش و مؤلفه‌ی انتشار دانش، به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندی سازی دبیران داشتند. مؤلفه فرهنگ سلسله مراتبی و مؤلفه‌ی فرهنگ مشارکتی، به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندسازی دبیران داشتند. صمدی میرکلایی و همکاران (۱۴۰۰) ارتباط مثبت میان عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای با رفتار شهروندی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. میرزایی و همکاران (۱۴۰۰) بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار ضد بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نعمتی و همکاران (۱۴۰۰) نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت

¹ Omar

سازمانی و درک عدالت اثر مثبت و معنی‌داری دارند. کیهانیان و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان کردند که امنیت روانی به صورت میانجی کامل در تاثیر‌گذاری عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به کار عمل می‌کند و در واقع عدالت ادراک شده کارکنان در سازمان می‌تواند زمینه افزایش اشتیاق به کار را در بین کارکنان مهیا سازد. در پژوهش قربانی و همکاران (۱۳۹۹) بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری در پنج معیار شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها و ارزش‌ها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه حل اخلاقی و تلاش برای اجرای عدالت مؤثر است. غلام پور و همکاران (۱۳۹۸) نتیجه گرفتند که فرهنگ و سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی زمینه بهبود عدالت را فراهم می‌آورد. توره و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که میزان توسعه شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند. نیازی و همکاران (۱۳۹۶) یافته‌ها نشان داد که اندازه اثر عدالت سازمانی و فرهنگ کار، معادل 0.574 است. اوزکان^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر ادراک عدالت سازمانی تاثیر دارد. سو^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی بیان کرد که ادراک عدالت سازمانی به بعد فرهنگی افراد، کار تیمی با تاب‌آوری سازمانی، رشد، بلوغ و احیا ارتباط مثبت دارد. علاوه بر این، بعد فرهنگ نتیجه‌گرا (نوآوری) تاب‌آوری سازمانی را در مراحل رشد و احیاء (بلوغ) افزایش می‌دهد. نگوین^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی پیمایشی بر روی ۲۸۳ نفر از کارکنان حسابداری دولتی در ویتنام به این نتیجه رسید که مشور اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، قضاوت اخلاقی مؤثر است. وم^۴ و همکاران (۲۰۲۲) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری ویژگی‌های اخلاقی مانند قضاوت‌های منطقی مانند توجه به عدالت

1 Özkan

2 Su

3 Nguyen

4 Vem

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

در افراد تاثیر دارد. هیمت اوغلو^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی بیان کردند که ادراک عدالت سازمانی بر تعامل سازمانی و توسعه سرمایه اجتماعی تاثیر مستقیمی دارد. سینداکیس^۲ و همکاران (۲۰۲۲) اعلام کردند که فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های فرهنگی، استراتژی‌های مدیریت بر ادراک عدالت کارکنان سازمان‌ها تاثیر مستقیم دارد. ورکمن استارک^۳ و همکاران (2021) در پژوهشی تایید کردند که عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و کاهش تعارضات تاثیر دارد. جهانزب^۴ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بیان داشتند که رفتار شهروندی و ابعاد فرهنگ سازمانی باعث توسعه ادراک عدالت و تعهد سازمانی می‌شود. سیمبرینگ^۵ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بیان داشتند که هوش هیجانی، عدالت سازمانی در زمینه فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان بخش تحقیقاتی تاثیر دارد.

مولکدی^۶ و همکاران (۲۰۲۰) بیان کردند، توسعه حرفه‌ای سیستم‌های آموزشی سازمانی، ارزیابی، پاسخ‌دهی نیازها و انتظارات باعث عدالت درک شده در سازمان می‌شود. سوجیتجورن و همکاران (۲۰۱۹) نوآوری، خدمات حرفه‌ای ساختار سازمانی، برنامه‌ریزی استراتژیک و شاخص‌های کلیدی عملکرد یادگیری فرهنگ شایستگی در رشد حرفه‌ای سرمایه انسانی موثر است. که و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی بیان داشتند که معنویت محیط کار بر عملکرد منابع انسانی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. اسماعیل^۷ و همکاران (۲۰۱۷) عوامل سازمانی یعنی عدالت و فرهنگ، منجر به هویت سازمانی می‌شود. کیم^۸ و همکاران (۲۰۱۷) ارتباط بین عدالت سازمانی، عدالت نظارتی، فرهنگ استبدادی، کیفیت رابطه سازمان بر توسعه فرهنگ سازمانی دارد.

سوال‌های پژوهش

1 Himmetoğlu

2 Sindakis

3 Workman-Stark, A.

4 Jehanzeb

5 Sembiring

6 Moulakdi

7 Ismail

8 Kim

- سوال 1- ابعاد الگوی ادراک عدالت در بستر فرهنگ سازمانی فرا تحلیل کدامند؟
- سوال 2- مهمترین ابعاد ادراک عدالت سازمانی در بخش کد گذاری انتخابی، کد گذاری محوری و کد گذاری باز کدامند؟
- سوال 3- میزان توافق کدها در الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی (مورد مطالعه سازمان‌های دولتی) از دیدگاه خبرگان چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف تحلیل ابعاد الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی در سازمان با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی (مورد مطالعه سازمان‌های دولتی) صورت گرفته است. روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله‌ها ۳۱۳ مقاله گردآوری شد که در نهایت تعداد ۹۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کد گذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی بود شاخص‌های اساسی استخراج شد. سوال‌های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و به صورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذیربط در سازمان‌های دولتی در کلان‌شهر تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه‌گیری هدفمند به روش گلوله برفی ۲۰ نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و ۸ کد انتخابی شد و ۱۶ کد ۲۸۵ کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل فرهنگ سازمانی بازاری، فرهنگ سازمانی توسعه‌گرا، فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی، فرهنگ سازمانی قبیله‌ای، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، عدالت اطلاعاتی بود. در دور دوم پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت برای ۲۰ نفر از خبرگان ارسال شد تا شدت اثر هر یک از مولفه‌ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب توافق کندال میزان توافق هر یک از مولفه‌ها و زیر مولفه‌ها در الگوی پیشنهادی مشخص شد.

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی
کلان‌شهر تهران

یافته‌های پژوهش

پاسخ سوال ۱- ابعاد الگوی ادراک عدالت در بستر فرهنگ سازمانی فرا تحلیل کدامند؟
مهمترین شاخص‌های ادبیات نظری در زمینه الگوی عدالت ادراک شده با رویکرد فرهنگ سازمانی از تحقیقات مختلف در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: تحقیقات مرتبط با ابعاد الگوی ادراک عدالت در بستر فرهنگ سازمانی

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	پژوهشگران
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی بازاری	یانگ و همکاران (2017)، که و همکاران (2018)، پیمان و همکاران (1397)، کامکار و همکاران (1397)، قموشی و همکاران (1398)، جامعی و همکاران (1401)، چاروننسو کمون گکول (2022)، نگون و همکاران (2022)، الخادرا (2022)، بلومکوئیست (2019)، بوم و همکاران (2022)، کیم و همکاران (2017)، کاشف و همکاران (2017)، میرسپاسی و همکاران (1397)، غلام پور و همکاران (1398)، توره و همکاران (1398)، کاظم پوریان و همکاران (1400)، نعمتی و همکاران (1400)، لطفی زنگنه درویش و همکاران (1401)، هاشمی زاده (1401)، جامعی و همکاران (1401)، حمزوی و همکاران (1401)، آمده (1402)، اکبری و همکاران (1402)، نیک منش (1400)، خادم (1402)، کاوه سنجابی (1402)، ناروایی (1401)، ساری (1401)، هرمز پور (1400)، دیهیم (1401)، مهارتی و همکاران (1399)، صادقی (1398)، سهراب زاده (1398)
	فرهنگ سازمانی توسعه گرا	
	فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی	
	فرهنگ سازمانی قبیله ای	
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	ملا (2022)، جهانزب (2020)، لیو (2021)، آمده (1402)، حمزوی و همکاران (1401)، نیک منش (1400)، لندران اصفهانی (1402)، سلاجقه (1401)، خوافی (1401)، خادمی (1402)، مطهری (1402)، خادمی و همکاران (1402)، دمرچیلی (1402)، شریعتی و همکاران (1401)، خواجه فردی و همکاران (1402)، سبزه زاری (1402)، ملک زاده (1402)، قشقایی زاده (1402)، امید (1402)، مقدس (1402)، اسدی (1402)، آیت (1401)، اسماعیلی (1401)، یوسف وند (1402)، حسن زاده (1402)، نبی و همکاران (1402)، ابراهیمی (1402)، رستگار (1401)، گلشنی (1402)، فدوی (1402)، علیخانی (1401)، فوقی (1402)، ختیا (1401)، نژاد انصاری (1401)، شمسی (1399)، صدری (1399)، طاهر زاده (1401)، سوری (1401)، نژاد انصاری (1401)، بریاحی (1402)، ناتکلی (1402)، حیدری (1402)، بدشتی (1402)، گنجی (1402)، پرند (1402)، کیا لاشکی (1402)، فرقانی (1402)، آقایی (1401)
	عدالت رویه‌ای	
	عدالت مرادده‌ای	
	عدالت اطلاعاتی	

پاسخ سوال ۲- مهمترین ابعاد ادراک عدالت سازمانی در بخش تحلیل محتوای به روش کد گذاری انتخابی، کد گذاری محوری و کد گذاری باز در جداول ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های استخراج شده در بخش تحلیل محتوای فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی			رفتار سازمانی
کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی	نظریه پردازان
تأکید بر پیروزی در رقابت، سودآوری، بازده ملموس، قدرت در بازار، محیط خارجی. درگیر شدن در کار ذی نفعان خارجی مشتریان، پیمانکاران، اتحادیه‌ها، محیط خصمانه بوده، مشتریان مشکل پسند، موفقیت بیرونی، مدیران پرتلاش، وظایف سنگین، انتظارات بالا، اهداف دشوار و ایدآل، تأکید بر تشویق و تنبیه، تأکید بر دستاوردها و نتایج سازمان، جهت‌گیری رفتار مردم، اصرار بر رعایت انصاف، بردباری و احترام به دیگران، ارزیابی دقیق، بررسی موقعیت‌ها و مشکلات، دیدگاه تحلیلی، برانگیختن روحیه تلاش و رقابت، روابط عمومی، هدف‌گرا، اهداف روشن، استراتژی پرتکاپو، کارآیی، کار نتیجه مدار، عملیات‌های رقابتی، شراکت و نفوذ در بازار، توجه و مقایسه با محیط خارجی، دشواری اهداف	فرهنگی متکی بر رقابت و نتیجه-محور	فرهنگ بازاری	کامرون و کوبین و آلن ادلر شاین و گیدنز ادوارد تیلور و ریچارد پرین هافستد و دنیسون
ارزش فردی، نوآوری، خلاقیت، ریسک‌مدیران مبتکر، الهام‌بخشی، تعهد مشترک، استقبال از ایده‌ها، نتایج غیر قابل پیش‌بینی، تشویق به آزمایش، خلاقیت، نوآوری ریسک‌پذیری، انعطاف زیاد، دارای تمرکز خارجی، ساختاری مدرن و پویا، مشارکت، جرات، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، ریسک‌بالا، آسیب‌پذیری ایده‌های جدید،	فرهنگی متکی بر ریسک‌پذیری با رویکرد کارآفرینی و خلاقیت	فرهنگ توسعه‌گرا	

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی
کلان‌شهر تهران

<p>رقابت-رقابتی سمی، محیطی متشنج، شانس تکرار، قدرت سازمانی، مزایای رقابتی در بازار، جذب سرمایه اجتماعی</p>			
<p>انسجام سازمان، قوانین و ضوابط، وظایف مشخص، فضای رسمی، فرایند محور، اهداف بلندمدت پایدار، امنیت شغلی، هماهنگی مبتنی بر کارایی، سخت کوشی منسجم، نتایج قابل پیش بینی، هویت های ارزشمند، شفافیت شرح وظایف، تلاش مستمر و کند، توجه به کیفیت و کار آیی، مدیریت قاطع، رعایت قواعد، جریان اطلاعات و ارتباطات از بالا به پایین، ارزش های اصلی مشترک، تصمیم گیری از بالا به پایین، ساختار سختگیرانه، تاکید بر سنت ها، نظم، ثبات، بدون ریسک، کاربرد توانمندی محدود، هدایت مطلق، زنجیره فرمان، وضوح نقش ها و مسئولیت ها، وضوح نقش ها و مسئولیت ها، استفاده از دانش بالا دستی، تاکید بر عناوین شغلی، فقدان مشارکت کارکنان، تکمیل و گردش کار ساده، فقدان خلاقیت و نوآوری، عدم تفویض اختیار، اطمینان از انجام کار، نفوذ مطلق مدیریت، تاکید بر دستورالعمل ها و پروتکل های، تاکید بر سازماندهی، پاداش فردی، تاکید بر رویه ها، فقدان انعطاف پذیری، تاکید بر افزایش بهره وری و کارایی، پاسخگویی مشخص، ساختار ثابت، مجموعه ارزش های مشترک، حفاظت در برابر تصمیمات تکانشی، تمرکز بر قابلیت اطمینان، ثبات ارزش ها، پیشرفت شغلی آهسته، وقوع بن بست های شغلی، کنترل سازمانی، طبقه بندی شغلی، صرفه جویی، تمرکز قدرت،</p>	<p>فرهنگی متکی بر کنترل ساختارمند و فرایند-محور</p>	<p>فرهنگ سلسله مراتبی</p>	

DOI: [10.71854/soc.2024-1126728](https://doi.org/10.71854/soc.2024-1126728)

<p>بوروکراسی، جهت‌گیری درونی و ارتباطات دقیق، معمول‌سازی، رسمی‌سازی و سازگاری، فقدان بیان ایده، تاثیر منفی در روحیه کارکنان، تخصص‌گرایی، شایسته‌سالاری، سلسله‌مراتب، تقسیم کار، حساسی، رسمیت اداری، قابلیت اعتبار و قابلیت پیش‌بینی، خطوط روشن تصمیم‌گیری، قوانین و رویه‌های استاندارد شده، مکانیزم‌های تطبیق و سازگاری، ثبات شغلی</p>			
<p>روابط دوستانه، مشارکتی فرهنگ طایفه‌ای ارتباطات، بازخورد کارکنان، سیستم سنتی، تاکید بر ساختار و ثبات سازمان، جهت‌گیری تیمی؛ تاکید بر همکاری و تعیین پاداش، اشتراک‌گذاری، تیم‌سازی، عملکرد منسجم و هماهنگ، افزایش همکاری، ارزش‌های منعطف، انعطاف‌پذیری نقش‌ها و وظایف، سازگاری محیطی، هدف‌محور، کار گروهی، برنامه‌های مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی توسعه منابع انسانی جلب مشارکت، تعهد و وفاداری کارکنان، تغییرات سریع - وفاداری و رسم و عادات و اعتقادات، نقش پدران مدیران، همبستگی و انسجام و روحیه افراد، تمرکز داخلی، دارای اختیارات انعطاف‌پذیری، تعامل زیاد، جو سازگاری، سبک قبیله‌ای و خانوادگی، فاقد جهت، آشفته، سوءاستفاده.</p>	<p>فرهنگی متکی بر مشارکت، دوستانه و مردم-محور</p>	<p>فرهنگ سازمانی قبیله‌ای</p>	

جدول 3: کد گذاری در بخش تحلیل محتوای عدالت سازمانی

عدالت سازمانی		رفتار سازمانی	
کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی	نظریه پردازان

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی
کلان‌شهر تهران

آدام و هومانز مورمن و نیهوف	ادراک عدالت	عدالت توزیعی	تلاش در کسب دقیقترین نتایج - تاکید بر نتایج کاربردی، احساس برابری ورودیها (تلاشها) به خروجیهایشان (پاداش)، توجه به تفاوت نیازها، پرداخت هابارتقاءها، پاداشها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد-انصاف ادراک شده، حفظ کرامت انسانی، عدالت در سرمایه اجتماعی - احساس تعلق، افتخار عضویت سازمانی، ذهنیت مثبت.
		عدالت رویه‌ای	رویه‌هایی منصفانه، خط‌مشی‌ها، آثار مثبت و منفی تصمیم‌های مدیران، بی‌طرفی، حق اظهار نظر، فرصت برای شنیده شدن سخنان، مشارکت در تصمیمات، انسجام استاندارد ها، تجهیزات اداری، تفکیک جنسیتی
		عدالت مراددهای	حساسیت میان شخصی - منصفانه و مناسب، باید مؤدبانه و محترمانه - روابط شخصی، قشری‌گری، خرده فرهنگ‌ها، گزارش‌های خلاف واقع، رفتار منصفانه - رفتار بین فردی تعهد بین فردی، صداقت، احترام، توجیه و درستکاری، تواضع، بازخور به موقع و احترام به حقوق و
		عدالت اطلاعاتی	کمیت و کیفیت اطلاعاتی - فضای مجازی، تحصیلات تکمیلی - نظام چرخه اطلاعات - چرخه پشتیبانی سیستم‌های اطلاعاتی - حفاظت از اطلاعات - انتشار اطلاعات - شفافیت اطلاعات - بکارگیری اطلاعات اعتماد اجتماعی - تحقق اهداف - قدرت اطلاعاتی

پاسخ سوال 3: میزان توافق کدهای استخراج شده در الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی (مورد مطالعه سازمان‌های دولتی) از دیدگاه خبرگان چگونه است؟ اعتباریابی کدهای استخراج شده بر اساس ضریب توافقی کندال با استفاده از نظر خبرگان در جدول 4 آورده شده است.

DOI: [10.71854/soc.2024-1126728](https://doi.org/10.71854/soc.2024-1126728)

جدول 4: اعتباریابی کدهای استخراج شده بر اساس ضریب توافقی کندال

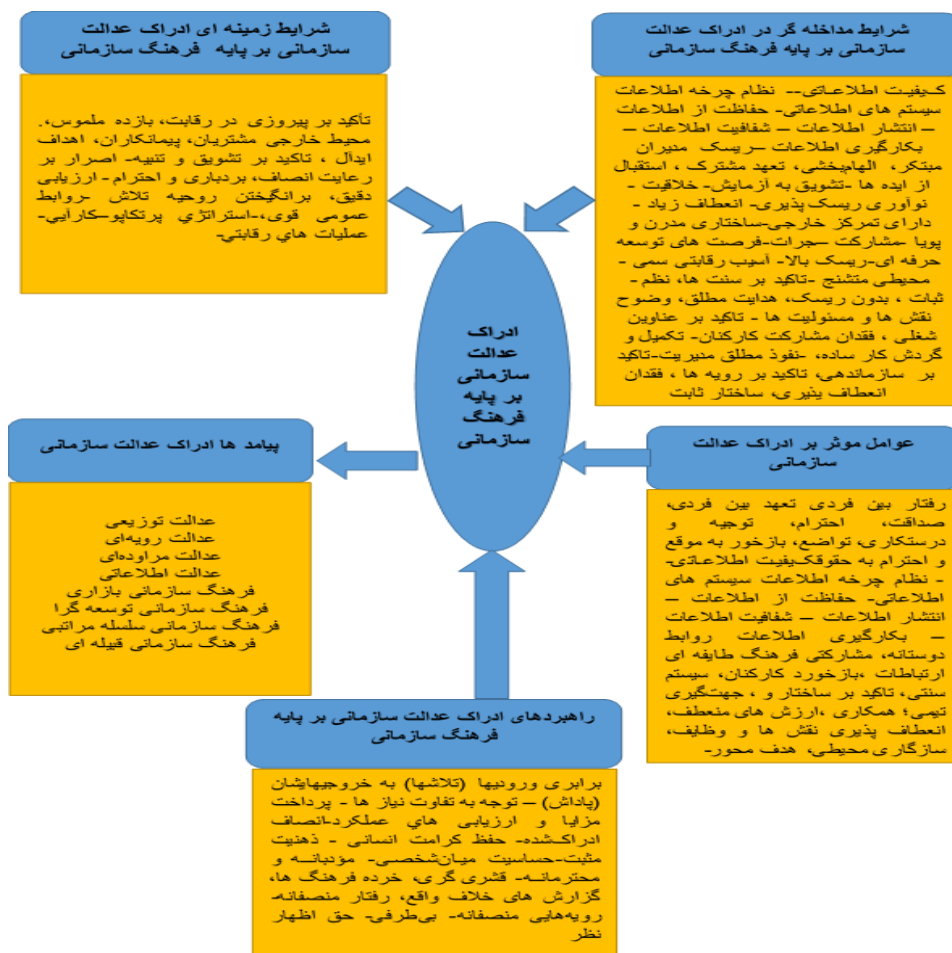
میزان توافق	ضریب توافق W	میانگین دوره دوم	میانگین دوره اول	توصیف مفاهیم	زیرمقوله	مقوله اصلی
بالاتراز 0/8 توافق نظربسیار قوی	081	1.30	1.70	تأکید بر پیروزی در رقابت، بازده ملموس، محیط خارجی مشتریان، پیمانکاران، اهداف ایدآل، تأکید بر تشویق و تنبیه- اصرار بر رعایت انصاف، بردباری و احترام - ارزیابی دقیق، برانگیختن روحیه تلاش - روابط عمومی قوی،- استراتژی پرتکاپو - کارآیی- عملیات های رقابتی -	فرهنگ سازمانی بازاری	فرهنگ سازمانی
بالاتراز 0/7 توافق نظرقوی	.797	1.18	1.83	ریسک مدیران مینکو، الهام‌بخشی، تعهد مشترک ، استقبال از ایده ها -تشویق به آزمایش- خلاقیت - نوآوری ریسک پذیری- انعطاف زیاد -دارای تمرکز خارجی- ساختاری مدرن و پویا -مشارکت -جرات-فرصت های توسعه حرفه ای-ریسک بالا- آسیب رقابتی سمی - محیطی متشنج	فرهنگ سازمانی توسعه‌گرا	فرهنگ سازمانی
بالاتراز 0/7 توافق نظرقوی	.764	1.13	1.58	تأکید بر سنت ها، نظم -ثبات ، بدون ریسک، هدایت مطلق، وضوح نقش ها و مسئولیت ها - تأکید بر عناوین شغلی ، فقدان مشارکت کارکنان- تکمیل و گردش کار ساده، -نفوذ مطلق مدیریت- تأکید بر سازماندهی، تأکید بر رویه ها ، فقدان انعطاف پذیری، ساختار ثابت	فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی	فرهنگ سازمانی
بالاتراز 0/8 توافق نظربسیار قوی	.890	1.58	1.43	روابط دوستانه، مشارکتی فرهنگ طایفه ای ارتباطات ،بازخورد کارکنان، سیستم سنتی، تأکید بر ساختار و ، جهت‌گیری تیمی؛ همکاری ،ارزش های منعطف، انعطاف پذیری نقش ها و وظایف، سازگاری محیطی، هدف محور-	فرهنگ سازمانی قبیله ای	فرهنگ سازمانی
میزان توافق	ضریب توافق W	میانگین دوره دوم	میانگین دوره اول	توصیف مفاهیم	زیرمقوله	مقوله اصلی

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی
کلان‌شهر تهران

ادراک عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	برابری ورودیها (تلاشها) به خروجیهایشان (پاداش) - توجه به تفاوت نیازها، پرداخت مزایا و ارزیابیهای عملکرد، انصاف ادراک شده، حفظ کرامت انسانی، ذهنیت مثبت .	1.22	1.58	.856	بالاتر 0.8 انفاق نظر بسیار قوی	از
	عدالت رویه‌ای	رویه‌هایی منصفانه، بی‌طرفی، حق اظهار نظر	1.62	1.98	.826	بالاتر 0.8 انفاق نظر بسیار قوی	از
	عدالت مراوده‌ای	حساسیت میان‌شخصی، مؤدبانه و محترمانه، قشری‌گری، خرده فرهنگ‌ها، گزارش‌های خلاف واقع، رفتار منصفانه- رفتار بین فردی تعهد بین فردی، صداقت، احترام، توجه و درستکاری، تواضع، بازخور به موقع و احترام به حقوق	1.33	1.70	.809	بالاتر 0.8 انفاق نظر بسیار قوی	از
	عدالت اطلاعاتی	کیفیت اطلاعاتی، نظام چرخه اطلاعات، سیستم های اطلاعاتی، حفاظت از اطلاعات، انتشار اطلاعات، شفافیت اطلاعات، بکارگیری اطلاعات.	1.88	1.43	.792	بالاتر از 0.7	از

بر اساس یافته‌های تحقیق، الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در
شکل 1 آورده شده است.

DOI: [10.71854/soc.2024-1126728](https://doi.org/10.71854/soc.2024-1126728)



شکل 1: الگوی عدالت ادراک شده بر پایه فرهنگ‌های سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

این پژوهش با هدف تحلیل الگوی عدالت ادراک شده شامل (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، عدالت اطلاعاتی) و فرهنگ‌های سازمانی (بازاری، توسعه‌گرا، سلسله‌مراتبی، قبیله‌ای) صورت گرفته است. بر اساس سوالات تحقیق ابعاد ادراک عدالت سازمانی در حوزه عدالت توزیعی مشمول برابری ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌های (پاداش) افراد، توجه به تفاوت نیازهای کارکنان، پرداخت مزایا و ارزیابی‌های عملکرد، انصاف ادراک‌شده، حفظ کرامت انسانی و ذهنیت مثبت است. عدالت رویه‌ای مشمول رویه‌هایی منصفانه، بی‌طرفی، حق اظهار نظر می‌باشد. عدالت مرادده‌ای شامل تعاملات فردی، حساسیت میان‌شخصی، رفتار مؤدبانانه و محترمانه، قشری‌گری، خرده فرهنگ‌ها، گزارش‌های خلاف واقع، رفتار منصفانه، رفتار بین فردی، تعهد بین فردی، صداقت، احترام، توجه و درستکاری، شود. عدالت اطلاعاتی شامل: کیفیت اطلاعات، نظام تواضع، بازخورد به موقع و احترام به حقوق می‌چرخه اطلاعات، سیستم‌های اطلاعاتی، حفاظت از اطلاعات، انتشار اطلاعات، شفافیت اطلاعات، به‌کارگیری اطلاعات است. فرهنگ سازمانی نیز شامل فرهنگ بازاری مشمول تأکید بر پیروزی در رقابت، بازده ملموس، محیط خارجی مشتریان، پیمانکاران، اهداف ایدآل، تأکید بر تشویق و تنبیه، اصرار بر رعایت انصاف، بردباری و احترام، ارزیابی دقیق، برانگیختن روحیه تلاش، روابط عمومی قوی، استراتژی پرتکاپو، کارآیی، عملیات رقابتی می‌شود. فرهنگ سازمانی توسعه‌گرا شامل: ریسک‌مدیران مبتکر، الهام‌بخشی، تعهد مشترک، استقبال از ایده‌ها، تشویق به انجام آزمایش، خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری، انعطاف‌پذیری زیاد، دارای تمرکز بیرونی، ساختاری مدرن و پویا، مشارکت، جرأت، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، ریسک‌بالا، آسیب‌رقابتی سمی، محیطی متشنج است. فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی شامل تأکید بر سنت‌ها، نظم، ثبات، بدون ریسک، هدایت مطلق، وضوح نقش‌ها و مسئولیت‌ها، تأکید بر عناوین شغلی، فقدان مشارکت کارکنان، تکمیل و گردش کار ساده، نفوذ مطلق مدیریت، تأکید بر سازماندهی، تأکید بر رویه‌ها، فقدان انعطاف‌پذیری، ساختار ثابت است. فرهنگ سازمانی قبیله‌ای شامل روابط دوستانه، مشارکتی فرهنگ طایفه‌ای ارتباطات، بازخورد کارکنان، سیستم سنتی، تأکید بر ساختار و جهت‌گیری تیمی، همکاری، ارزش‌های منعطف، انعطاف‌پذیری نقش‌ها و

وظایف، سازگاری محیطی و هدف محور است. تحلیل محتوای مقالات و مصاحبه خبرگان در هر دو مرحله از روش دلفی استخراج شده بود و ضریب توافق کندال در همه موارد بالاتر از 0/70 درصد بود. بر اساس یافته‌های انوری و همکاران (۱۴۰۲)، اسدی و همکاران (۱۴۰۲)، مصدق راد و همکاران (۱۴۰۲)، پالیزوان و همکاران (۱۴۰۱) استعدادی و همکاران (۱۴۰۱)، عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی بر انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند. در واقع هدف فرهنگ سازمانی ایجاد رضایت است و این رضایت با رعایت عدالت ایجاد می‌شود. زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان به نیازهای آن‌ها توجه کرده است و عدالت در مورد آن‌ها خصوصاً در زمینه پاداش و عدالت تعاملی اجرا شده‌است. آن‌ها حس رضایت مندی خواهند داشت. از سوی دیگر کارکنان مدام در حال مقایسه دریافتی‌ها و خدمات خود در سازمان هستند و در نهایت دستاوردها و خدماتی که ارائه می‌دهند را با کارکنان سایر سازمان‌ها و یا سازمان خود با توجه به شرایط می‌سنجند و در نهایت احساس عدالتی را که درک می‌کنند، اگر ناشی از احساس رضایت باشد درک مثبتی از روند اجرای عدالت و عدالت رویه‌ای سازمان خواهند داشت. چنانچه افراد احساس کنند که دستاوردهای کمتری را در مقایسه با دیگران به‌دست آورده‌اند، احساس منفی خواهند داشت و درک منفی آنان باعث ایجاد رفتارهای منفی و غیر عقلانی ناشی از این احساس منفی خواهند داشت. در پژوهش‌های بابایی و همکاران (۱۴۰۱)، عابدی کوشکی و همکاران (۱۴۰۰) نیز این تبیین تأیید شده و بیان داشتند که عدالت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی که در نهایت بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در تحقیق صیدی و همکاران (۱۴۰۰)، صمدی میرکلایی و همکاران (۱۴۰۰) ارتباط مثبت میان عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای با رفتار شهروندی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. میرزایی و همکاران (۱۴۰۰) بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار ضد بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد. نعمتی و همکاران (۱۴۰۰)، کیهانیان و همکاران (۱۳۹۹)، قربانی و همکاران (۱۳۹۹)، اوزکان (۲۰۲۳) سو و همکاران (۲۰۲۳) نگون و همکاران (۲۰۲۲)، وم و همکاران (۲۰۲۲)، هیمت اوغلو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش‌های خود بیان

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

کردند که ادراک عدالت سازمانی بر تعامل سازمانی و توسعه سرمایه اجتماعی تاثیر مستقیمی دارد. در پژوهش‌های سینداکیس و همکاران (۲۰۲۲)، اورکمن استارک و همکاران (۲۰۲۱)، جهانزب و همکاران (۲۰۲۰) سیمیرینگ و همکاران (۲۰۲۰)، مولکدی و همکاران (۲۰۲۰)، عوامل سازمانی یعنی عدالت و فرهنگ منجر به هویت سازمانی می‌شود و با کیم و همکاران (۲۰۱۷) همسو بوده و مشخص شد مولفه‌های فرهنگ سازمانی می‌تواند در عدالت سازمانی و ادراک آن کمک کند. در فرهنگ سازمانی قبیله‌ای روابط دوستانه‌ای برقرار است و شامل انعطاف پذیری نقش‌ها و وظایف، سازگاری محیطی، هدف محور می‌شود زمانی که افراد انعطاف پذیر باشند اگر احساس کنند که در حق آنها بی‌عدالتی شده‌است با صبوری و تاب‌آوری به اهداف سازمان وفادار خواهند بود. فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی معمولاً با نگاهی جدی‌تر، بحث عدالت سازمانی را خصوصاً در عدالت توزیعی دنبال می‌کند و معمولاً افراد در این نوع فرهنگ سازمانی احساس مثبت و درک عدالت بیشتری دارند. از محدودیت‌های این پژوهش محدودیت جغرافیایی بود که فقط سازمان مرکزی تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب شد و خبرگان مورد مصاحبه فقط از این سازمان انتخاب شدند. بنابراین نتایج به‌دست آمده، باید با احتیاط به سازمان دیگری تعمیم داده شود.

منابع

- ادیب، مصطفی، علیپور درویش، زهرا، متقی، پیمان. (1386). عارضه‌یابی فرهنگ فاصله قدرت در سازمان. فصلنامه مطالعات فرهنگ - ارتباطات، 9(4)، 37-9.
- استعدادی، ارشاد، گودرزوندچگینی، مهرداد، تورانی، حیدر. (1401). تأثیر فرهنگ و عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی. مطالعات راهبردی ارتباطات. 38-21، 2(4) ،
- اسدی، منصور، خورشیدی، عباس، برزگر، نادر، فقیه آرام، بتول، دشمن‌زیاری، اسفندیار. (1402). ارائه الگوی بالندگی مدیران آموزشی بر پایه فرهنگ سازمانی ایرانی اسلامی در نظام آموزشی (مورد مطالعه: مدیران دبیرستان‌های استان مرکزی). پژوهش‌های جامعه‌شناسی. 31-7، 17(1) ،
- انوری، زهره، نرگسیان، عباس، عسگری، ناصر، محمد اسمعیلی، ندا. (1402). شناسایی پیشران‌ها و بازدارنده‌های ارتقای یکپارچه‌سازی فرهنگ سازمانی پس از ادغام و اکتساب: مرور نظام‌مند ادبیات. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"

- بابایی، بهزاد، میرسپاسی، ناصر، آزاد، ناصر، و قجری، سمیه. (1401). طراحی الگوی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های حاکمیتی-میانمداری. مطالعات رفتار سازمانی، 11(1) (پیاپی 41)، 83-114.
- بیگ زاده، جعفر، مصطفائی، بابک، نوری، حسین. (1400). ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، 10(1)، 79-98.
- پالیزوان، فرهود، کریم‌اللهی، منصوره، صادقیه اهری، سعید، و ابازری، مالک. (1401). ارتباط ادراک فساد و احساس عدالت سازمانی در کارکنان مراکز آموزشی درمانی شهر اردبیل در سال 1396. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، 20(1) (پیاپی 150)، 65-74.
- توره ناصر، مرادی مرتضی، جباری کامران (1398).. رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی و حکمرانی. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۳): ۷۶-۸۴.
- حاتمی قوشچی ابوذر، دانشفرد کرم الله، طلوعی اشلی عباس، رهنمای رودپشتی فریدون (1401). الگوی سرمایه فکری بانک‌های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه‌ای مدیران. *اخلاق در علوم و فناوری*؛ ۱۷: ۱۲۱-۱۲۵.
- رخشانمهر آرش، جبارزاده کنگرلوئی سعید، بحری ثالث جمال، قلاوندی حسن (1398). تحلیل روابط مولفه های اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. *دانش حسابرسی* ۱۳۹۸؛ ۱۹ (۷۶): ۱۹۵-۲۳۰.
- صالحی احسان، درویش زهرا علیپور، آذر عادل، میرسپاسی ناصر. (1401) اندازه‌گیری سبک‌های رهبری در سازمان با رویکرد تفکر خلاف واقع (مورد مطالعه شرکت نفت فلات قاره ایران). *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۱؛ ۱۴ (۵۵): ۶۱-۷۸.
- صمدی میارکلایی، حسین، و صمدی میارکلایی، حمزه. (1400). رابطه‌ی ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان مؤسسه‌ی مالی اعتباری ثامن استان مازندران. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، 22(4) (پیاپی 86)، 177-188.
- سیدی، راحله، و سینا، فاطمه صغری. (1400). پیش‌بینی توانمندسازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی: مورد مطالعه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس. *پژوهش‌های جامعه‌شناسی*، 15(1)، 141-161.
- عابدی کوشکی، زهرا، روح‌افزائی، شعبانعلی، و غلامی مقدم، اسما. (1400). پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس عدالت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در شیوع پاندمی کووید-19. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، 19(12) (پیاپی 148)، 986-997.

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی کلان‌شهر تهران

- فتحی، فاطمه، سبک رو، مهدی، پورعزت، علی اصغر. (1401). تدوین مضامین فراگیر اخلاقی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی براساس رهنمودهای امام علی (علیه‌السلام). مدیریت اسلامی، 30(1)، 11-33.
- قربانی، زینب، عندلیب، علیرضا، ذبیحی، حسین. (1399). سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری. مدیریت اسلامی، 28(3)، 99-123.
- قلاوندی حسن، کوشکی منیژه (1399). تحلیل کانونی شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۱): ۱۳۶-۱۴۲
- کازرونی شامیری، هادی، مرادی، سعید، سلیمی، جمال. (1401). شناسایی شاخص‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی کبیری افشار، قلعه‌ای علیرضا، طالبی معصومه، شیخ‌لو مریم. (1398). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴ (۲): ۸۳-۹۱
- کیهانیان، نغمه، حسن زاده، محمد صادق، همتی نوح‌دوست گیلانی، مهناز. (1399). تاثیر درک از عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به کار: بررسی نقش میانجی امنیت روانی کارکنان. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت 2(11)، (پیاپی 38 تابستان 1399)، 115-131.
- محمودی جیدرق یعقوب، پاک مرام عسگر، عبدی رسول، رضایی نادر. (1401) ارائه مدلی برای مدیریت تضاد و تعارض در محیط حسابداری با تاکید بر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۱؛ ۱۷: ۸۹-۷۸
- مصدق راد، علی محمد، پارسایان، محبوبه، و هدایتی، سیدپوریا. (1402). فرهنگ سازمانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایش، 22(4)، 373-385.
- مصدق، هادی، خوش قامت، اکرم. (1398). بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری با عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی شهر قم. نظریه و عمل در تربیت معلمان، 5(8)، 111-126.
- مهداد علی، بت شکن مریم، ملک زاده احمدی مائده. (1400) پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق ادراک عدالت اخلاقی، جو اخلاقی و عاطفه مثبت. اخلاق در علوم و فناوری.
- میرزایی، وحید، و محمدی، حامد. (1400). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار ضد بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی بدبینی سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، 7(2)، 9-41.
- نعمتی لیلا، عبدالملکی بابک. (1400) رابطه فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد-سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۰؛ ۱۶ (۱): ۷۶-۸۳
- نیازی، محسن، بهروزیان، بهروز، سخایی، ایوب، و حسینی زاده آرانی، سیدسعید. (1396). فراتحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار. مدیریت سازمان‌های دولتی، 5(2)، 43-59.

- نیکخواه فرخانی زهرا، عرب اسدی زینب. (1398). پیش‌بینی‌پذیری رفتار اخلاقی پرستاران از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۲): ۴۸-۵۶
- هاشمی زاده سید روح‌الله، فرهی‌علی، و بهشتی نژاد مهدی. (1401). "بررسی رابطه فرهنگ نهادی با معنویت افزایی کارکنان نظامی در چهار دهه گذشته". رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری 6 (21): 272-91.
- وحدانی اسدی، محمدرضا. (1400). الگوی آموزش اخلاق. اخلاق حرفه‌ای در آموزش، 1 (1): 58-103
- Azar, Adel & Alipour Darvishi. Zahra (2011) Development and validation of a measure of justice perception in the frame of Fairness theory – Fuzzy approach. *Journal homepage: www.elsevier.com/locate/eswa*
- Blomquist, Olivia. (2019). Identifying av processmognad i en kundtjanst. Identifying process maturity within a customer service . Independent thesis Basic level (degree of Bachelor), 10 credits / 15 HE credits
- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., Djebarni, R., Al-Hyari, K., Gbadamosi, G., Oster, F., ... & Ahmed, A. (2023). Organizational culture and affective commitment to e-learning changes during COVID-19 pandemic: The underlying effects of readiness for change. *Journal of business research*, 155, 113396.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. and Bayrak, C. (2022), "Relationships among teachers' perceptions on coworker social loafing, organizational justice and task visibility", *International Journal of Educational Management*, Vol. 36 No. 3, pp. 247-260.
- Ismail, M. and Umar Baki, N. (2017), "Organizational factors of justice and culture leading to organizational identification in merger and acquisition", *European Journal of Training and Development*, Vol. 41 No. 8, pp. 687-704.
- Jehanzeb, K. and Mohanty, J. (2020), "The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 2, pp. 445-468.
- Ke, J. and Deng, X. (2018) Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 81-91.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N. and Rhee, Y. (2017), "Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 22 No. 3, pp. 308-328.
- Kira, I., Özcan, N., Shuwiekh, H., Kucharska, J., Al-Huwailah, A. and Bujold-Bugeaud, M. (2021) Mental Health Dynamics of Interfaith Spirituality in Believers and Non-

تحلیل الگوی عدالت ادراک شده منابع انسانی با رویکرد فرهنگ‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی
کلان‌شهر تهران

- Believers: The Two Circuit Pathways Model of Coping with Adversities: Interfaith Spirituality and Will-to Exist, Live and Survive. *Psychology*, 12, 992-1024.
- Kohlbeck, E. , Melo, A. , dos Santos Pedrozo, G. , Fagundes, A. , Pereira, D. , Beuren, F. and de Campos, D. (2021) Engineering Skills: Systematic Review in the Field of Professional Ethics. *Creative Education*, 12, 2335-2355.
- Liu, Z. and Wang, W. (2019) Bibliometric Analysis of the Field of Professional Ethics Education. *Chinese Studies*, 8, 194-209.
- Mews, J. (2019) Effective Leadership in Higher Education: A Review of Leadership Style Preferences among Faculty and Staff within the United States. *Open Journal of Leadership*, 8, 58-74.
- Mohammed, A. (2020) The Status of Teachers' Professional Development and Code of Ethics: The Case of Madda Walabu University—Ethiopia. *Library Journal*, 7, 1-19
- Moulakdi, A. and Bouchamma, Y. (2020) Professional Development for Primary School Teachers in Cameroon: Is the Cascade PD Model Effective?. *Creative Education*, 11, 1129-1144
- Nawafleh, H. , Al Hadid, L. , Al Momani, M. and Al Sayeh, A. (2018) The Prevalence of Psychosomatic Symptoms and Spirituality Levels among University Students in South Jordan. *Health*, 10, 107-121.
- Nguyen, L.A., Dellaportas, S., Vesty, G.M., Pham, V.A.T., Jandug, L. and Tshauridu, E. (2022), "The influence of organisational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 35 No. 2, pp. 325-354.
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's organizational justice scale in argentine workers. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 61-79.
- Özkan, A.H. (2023), "Organizational justice perceptions and turnover intention: a meta-analytic review", *Kybernetes*, Vol. 52 No. 8, pp. 2886-2899.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in psychology*, 8, 272780.
- Pedraza-Rodríguez, J. A., Ruiz-Vélez, A., Sánchez-Rodríguez, M. I., & Fernández-Esquinas, M. (2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122518.
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E.S. and Utami, H.N. (2020), "The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 5, pp. 1113-1130.

DOI: [10.71854/soc.2024-1126728](https://doi.org/10.71854/soc.2024-1126728)

- Sindakis, S., Kitsios, F., Aggarwal, S. and Kamariotou, M. (2022), "Entrepreneurial strategies and family firm culture in the Arab world: a systematic literature review", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 29 No. 7, pp. 994-1016.
- Su, S., Baird, K. and Munir, R. (2023), "Organisational resilience: the role of organisational culture from an organisational life cycle perspective", *International Journal of Manpower*, Vol. 44 No. 3, pp. 403-421.
- Vem, L.J., Cheah, J.-H., Ng, S.I. and Ho, J.A. (2022), "Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- White, M. , Addison, C. and Jenkins, B. (2022) Beliefs and Practices Regarding Spirituality as a Healthcare Strategy. *Open Journal of Preventive Medicine*, 12, 59-72.
- Workman-Stark, A. (2021), "Countering a masculinity contest culture at work: the moderating role of organizational justice", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol. 24 No. 1, pp. 6-23.
- Yuan, Y., Fu, K., Venter, B. P., Hainey, T.(2019) Ethics as a Game? Towards a Framework for Game Design. *Sociology Mind*, 9, 135-150.