

## تبیین نقش واسطه‌گری ادراک از عدالت سازمانی در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآوران ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

دکتر رحمت اله مرزوقی<sup>۱</sup>، دکتر الهام حیدری<sup>۲</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** نظام سلامت برای تحقق مأموریت خود نیازمند اصلاح و تحول در بخش‌های مختلف از جمله حوزه‌های نظارتی است. چراکه کیفیت نظارت می‌تواند پیامدهای گوناگونی مانند افزایش یا کاهش خودکارآمدی نوآوران به واسطه تأثیر عوامل مختلف داشته باشد. لذا هدف کلی پژوهش تبیین نقش واسطه‌گری ادراک از عدالت سازمانی در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآوران کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده است.

**روش بررسی:** روش پژوهش توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است. نمونه‌ی تحقیق شامل ۲۲۵ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه‌های تعدی نظارتی، رفتارهای نوآوران ی کارکنان و ادراک از عدالت سازمانی بود که پس از محاسبه ی روایی و پایایی آنها، بین نمونه توزیع گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که تعدی نظارتی تأثیر منفی و معناداری بر ادراک از عدالت سازمانی و خودکارآمدی نوآوران ی کارکنان دارد. به علاوه ادراک از عدالت توزیعی بر خودکارآمدی نوآوران ی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد، و سهم واسطه‌گری در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآوران ی کارکنان ندارد.

**نتیجه‌گیری:** سازمان‌های سلامت-محور به منظور برخورداری از مزایای نوآوری در سازمان خود باید تعدی‌های نظارتی را در رفتار مدیران و ناظران خود کاهش دهند، تا بتوانند با افزایش احساس خودکارآمدی نوآوران ی کارکنان منجر به تحقق مأموریت این سازمان‌ها گردند.

**واژه‌های کلیدی:** تعدی نظارتی، ادراک از عدالت سازمانی، خودکارآمدی نوآوران

دریافت مقاله : مهر ۱۳۹۵

پذیرش مقاله : بهمن ۱۳۹۵

\*نویسنده مسئول :

دکتر رحمت اله مرزوقی؛

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی  
دانشگاه شیراز

Email :  
rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir

<sup>۱</sup> استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

## مقدمه

عملکرد کارکنان و سازمان‌ها داشته باشد، و منجر به دزدی، کلاهبرداری، سرپیچی از اهداف و اجرای وظایف محوله گردد (۴). بدیهی است که بروز این نوع نظارت، عواقب مختلفی برای نظام‌های مختلف از جمله نظام سلامت در پی دارد و ماحصل نهایی آن نیز متضرر شدن افراد، نظام سلامت و در نهایت جامعه خواهد بود. افزون بر این به نظر می‌رسد که این نوع نظارت می‌تواند در ادراک کارکنان از عدالت موجود در سازمان نیز تاثیر گذار باشد (۷).

از دیدگاه Gillet و همکاران عدالت سازمانی به معنی ادراک کارکنان از وجود عدالت و انصاف در برخوردها و رفتارهای موجود در سازمان است (۱۱). Colquitt به نقل از Kaynak و همکاران معتقد است که عدالت سازمانی چارچوب مفیدی برای بررسی رفتار و عملکرد افراد بر مبنای ادراک آنها از عدالت و انصاف در محیط‌های کاری است (۱۲). در سال‌های اخیر یافته‌های پژوهشی ابعاد گوناگونی را برای مفهوم عدالت سازمانی ذکر کرده‌اند. در ابتدا Macfaelen و Kooini به نقل از Kaynak و همکاران و Khan و همکاران دو بعد "توزیعی" و "فرآیندی" را برای آن برشمرده‌اند، پس از آن با افزایش علاقه به بررسی این موضوع، بعد "عدالت تعاملی" نیز به آن افزوده شده است. به همین دلیل هم اکنون عدالت سازمانی به سه دسته عمده عدالت توزیعی، فرآیندی و تعاملی تقسیم می‌شود (۱۳ و ۱۲). عدالت توزیعی اشاره به احساس انصاف در زمینه دریافتی‌های خود از سازمان بر اساس تجارب قبلی دارد. عدالت فرآیندی اشاره به میزان رعایت انصاف در فرایندهای کاری به ویژه فرایندهای تصمیم‌گیری مربوط می‌شود، و عدالت تعاملی نیز اشاره به کیفیت روابط و تعاملات در جریان فرایندهای سازمانی دارد (۱۵ و ۱۴).

به هر حال، موضوع عدالت از جمله موضوعات مورد علاقه‌ی همه افراد در همه زمینه‌ها به ویژه مسائل شغلی و سازمانی است. تحقیقات در این حوزه به عنوان بررسی ادراک کارکنان از انصاف درون سازمان‌ها، عمدتاً تمرکز بر دو چیز دارند. اول، اینکه افراد چه چیزهایی را منصفانه و یا غیرمنصفانه تلقی می‌کنند؟ و دوم، اینکه نتایج و عواقب این ادراکات چیست؟. در ارتباط با اینکه افراد چه چیز را منصفانه می‌دانند، باید اذعان نمود که افراد با بررسی منصفانه بودن یا نبودن قوانین و هنجارهای مربوط به اصول تصمیم‌گیری، و نحوه‌ی برخوردی که با آنان صورت می‌گیرد، در زمینه‌ی وجود عدالت در سازمان اظهار نظر می‌کنند (۱۶). علاوه بر این، در زمینه عواقب ادراک افراد از عدالت سازمانی باید گفت که افراد در سازمان‌ها به طور مداوم در همه‌ی

نظام سلامت به عنوان یکی از مهمترین نظام‌های اجتماعی از اجزای مختلفی تشکیل شده است که کیفیت عملکرد هر یک از آنها، تضمین‌کننده‌ی نهایی موفقیت و تحقق رسالت این نظام می‌باشد. در واقع نظام سلامت برای تحقق مأموریت خود، نیازمند اصلاح و تحول در بخش‌های مختلف است. یکی از بخش‌های مهم نظام مذکور، حوزه‌های نظارتی است که بر کارکنان شاغل در نظام سلامت، نظارت و عملکرد آنها را ارزیابی می‌کند. بدیهی است که چگونگی و کیفیت نظارت در نظام سلامت نیز می‌تواند نتایج و عواقب گوناگونی در پی داشته باشد.

Paulsen بر اساس نظر Goldhammer و همکاران، اعتقاد دارد نظارت نوعی مداخله‌ی هدفمند و عمدی در فرایندهای کاری به منظور بهبود کیفیت خدمات است، و از این طریق زمینه‌ی رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان فراهم می‌گردد. امری که ملاً نیز منجر به رفع نیازهای سازمان و موفقیت آن می‌گردد (۱). Olsen و Kowalski به نقل از Kaiser اعلام کردند که نظارت باید از طریق انجام وظایفی مانند: بررسی مستمر امکانات، ارزیابی توانایی‌ها و مهارت‌های افراد، زمینه‌سازی رشد و بهسازی حرفه‌ای کارکنان، بررسی چگونگی انجام فعالیت‌ها، هشدار درباره‌ی انحرافات و خطا در فعالیت‌ها و هدایت افراد، زمینه‌بهبود سطح عملکرد افراد و سازمان‌ها را فراهم سازد (۲).

مطالعات پیشین نشان می‌دهد که در برخی مواقع سیستم‌های نظارتی به وظایف خود به درستی عمل نمی‌نمایند؛ به عبارت دیگر از موقعیت خود تعدی می‌کنند، که بنا به تعبیر Tepper نوعی "تعدی نظارتی" اتفاق می‌افتد (۳). در تعدی نظارتی، رفتارهایی بر خلاف عرف و هنجارهای سازمان از خود نشان می‌دهند و دست به اعمالی می‌زنند که باعث متضرر شدن سازمان و اعضای آن می‌شود (۴ و ۵). این نوع نظارت اشاره به ادراک کارکنان از رفتارهای منفی کلامی و غیرکلامی ناظران دارد (۶). دامنه‌ی این رفتارها از مبادلات و تبادلات غیر قانونی بین فردی گرفته، تا پرخاشگری‌های نا به جا در برابر گزارش‌های صحیح، می‌باشد. بدیهی است که نتیجه‌ی چنین امری ایجاد انحرافات کاری و تخلفات سازمانی خواهد بود (۷ و ۹ و ۵ و ۴).

Tepper معتقد است که این نوع تعدی نظارتی به عنوان یک تهدید اجتماعی و از نوع ارزیابانه‌ی آن محسوب می‌شود، که با رفتارهای ارزیابی‌ناکارآمد مانند تحقیر و سرزنش به خاطر اشتباهات همراه است (۱۰). اینگونه نظارت‌ها می‌تواند عواقب منفی مانند کاهش سطح تعهد و در نتیجه تنزل سطح کیفیت

باید به این موضوع واقف باشند که شرط موفقیت آن است که شکست های احتمالی و نپذیرفتن ایده ها را بایستی تحمل کنند، و مطمئن باشند که شکست ها نیز تنبیهی در پی نخواهد داشت. بنابراین، اعتماد سازی و ایجاد فرهنگی متناسب با بروز نوآوری از اهمیت زیادی برخوردار است (۲۷). از دیگر نکات مهم قابل ذکر درباره توسعه نوآوری آن است که کسانی که درگیر این امر می شوند و تمایل به ارائه ایده های نو و کاربری کردن آن دارند، اغلب ممکن است با مخالفت ها و تنش های مختلفی روبرو شوند و با دیگران دچار تعارض شوند. لذا در این شرایط، حمایت های سازمانی و مدیریت می تواند کارساز باشد تا به تداوم جریان نوآوری در سازمان کمک نمایند. در غیر این صورت سازمان باید شاهد خروج و ترک سازمان افراد نوآور خود باشد که حاصل آن نیز چیزی جز رکود نخواهد بود (۲۸). بنابراین، در فرآیند ارائه ی نوآوری، کارکنان ممکن است با مسائل، مشکلات و چالش های مختلفی مواجه شوند. تنها چیزی که می تواند به آنها در ادامه ی مسیر خود جهت ارائه ی ایده های نو و کاربرد آن کمک نماید، داشتن انگیزه ی درونی و توانایی و احساس خودکارآمدی برای این کار است، که بخشی از آن تحت تاثیر عوامل زمینه ای و شرایط موجود است (۲۹).

محققان متعددی نیز به بررسی ارتباط بین هر یک از متغیرهای پژوهش با یکدیگر پرداخته اند. به طور کلی آنان در پژوهش های خود دریافته اند که بین تعدد نظارتی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه ی منفی و معناداری وجود دارد (۳۲-۳۰ و ۷). همچنین برخی پژوهش های دیگر نشان داده است که بین ادراک افراد از عدالت سازمانی و نوآوری رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد (۳۵-۳۳)، به علاوه محققان در پاره ای از پژوهش ها به این نتیجه دست یافتند که تعدد نظارتی تاثیر منفی و معناداری بر نوآوری و خلاقیت کارکنان دارد (۳۸-۳۶). اما دیگر بررسی ها نشان می دهد که تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی ارتباط همزمان این سه متغیر و به ویژه نقش واسطه گری ادراک از عدالت سازمانی در روابط بین تعدد نظارتی و احساس خودکارآمدی نوآوری کارکنان به ویژه در یک سازمان سلامت- محور نپرداخته اند. لذا با توجه به اهمیت موضوع، هدف پژوهش حاضر تعیین نقش واسطه گری ادراک از عدالت سازمانی در روابط بین تعدد نظارتی و احساس خودکارآمدی نوآورانه ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشد.

## روش بررسی

روش پژوهش توصیفی- تحلیلی و از نوع همبستگی بود

زمینه ها مقایسه ای بین خود و دیگران انجام می دهند، و حاصل آن احساس عدالت یا نبود عدالت است، و چنین احساسی نیز بر نگرش و رفتار آنها تاثیر می گذارد (۱۷ و ۱۶). بنابراین، کارکنان بر اساس ادراک خود از کیفیت عدالت سازمانی به آن واکنش نشان می دهند؛ به گونه ای که اگر احساس کنند که عدالتی در سازمان آنها وجود ندارد، ممکن است اقدام به کم کاری نموده و حتی تنش ایجاد کنند. اما اگر احساس عدالت نمایند، نه تنها وظایف خود را به خوبی انجام می دهند، بلکه ممکن است بیشتر از حد معمول و وظیفه خود فعالیت کنند (۱۹ و ۱۸).

به همین دلیل عدالت سازمانی در محیط های سازمانی به ویژه سلامت- محور می تواند به واسطه تاثیراتی که بر عملکرد کارکنان می گذارد کیفیت خدمات به مراجعان را افزایش یا کاهش دهد. لذا وجود عدالت سازمانی می تواند در برتری سیستم ها و سازمان های فعال در این حوزه موثر باشد (۲۰). به نظر می رسد که یکی از مهمترین حوزه های عملکردی کارکنان که می تواند در بهبود کیفیت خدمات نظام سلامت و اثربخش بودن آن موثر باشد، و در عین حال از ادراک کارکنان از عدالت سازمانی تاثیر پذیرد، ارائه ی نوآوری است که بروز آن به وجود احساس خودکارآمدی در زمینه نوآوری در کارکنان، وابسته است.

نوآوری در برگزیده ی کشف فرصت ها و تولید ایده های جدید است (۲۱)، که می تواند منجر به رفتارهایی مانند اجرای تغییر، به کارگیری دانش نو و بهبود فرایندها به منظور ارتقای سطح عملکرد فردی و سازمانی شود (۲۲). نوآوری ساختاری چند بعدی دارد که ابعاد مختلفی برای آن ذکر گردیده است. اما ابعادی که اکثر صاحب نظران و محققان بر آن توافق دارند شامل چهار بعد: تولید ایده، بهبود سطح ایده، تعهد به ایده نوآورانه و کاربرد ایده می باشد (۲۴ و ۲۳ و ۲۱)، که تحقق آنها مستلزم توانمندی کارکنان و احساس خودکارآمدی نوآورانه است. در واقع ساختارهایی که فراهم کننده ی فرصت های یادگیری و آموزش برای کارکنان سازمان هستند، می توانند در رشد قابلیت و احساس کارآمدی کارکنان تاثیر داشته باشند و بروز نوآوری را تسهیل نمایند (۲۵). به طور کلی خودکارآمدی نوآورانه به معنی احساس افراد در زمینه قابلیت خلق و اجرای ایده های جدید می باشد (۲۴).

مهمترین عنصر در نوآوری، "تازگی ایده" و "خطر پذیری" است. لذا هنگامی نوآوری رخ می دهد که افراد تلاش کنند تا ایده جدیدی ایجاد و ارائه کنند. تازگی یک ایده ی در ابتدا با ریسک زیاد همراه است، اما تدریجاً با تکرار آن و مشخص شدن منافع حاصل، میزان ریسک کمتر و اطمینان بیشتری حاصل می شود (۲۶). برای توسعه و رشد نوآوری در سازمان، کارکنان

که به بررسی رابطه‌ی ساختاری علی‌مستقیم و غیر مستقیم متغیرها می‌پردازد. در این پژوهش متغیر تعدی نظارتی به عنوان متغیر مستقل، متغیر خودکارآمدی نوآورانه به عنوان متغیر وابسته و عدالت سازمانی به عنوان متغیر واسطه‌ای در نظر گرفته شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. جهت انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید که در آن هر یک از اعضای جامعه

یعنی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز به صورت تصادفی انتخاب و شانس برابر و مستقیمی برای قرار گرفتن در نمونه داشتند و همین عامل شانس نماینده بودن نمونه را افزایش می‌داد. بنابراین با استفاده از این روش و بر اساس جدول مورگان از بین تقریباً ۷۰۰ نفر تعداد ۲۵۰ نفر انتخاب شدند که در نهایت ۲۲۵ پرسشنامه یعنی ۹۰٪ پرسشنامه‌های توزیعی تحلیل گردید.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

| متغیر          | تعداد |
|----------------|-------|
| جنسیت          |       |
| زن             | ۱۳۵   |
| مرد            | ۹۰    |
| سابقه          |       |
| کمتر از ۵ سال  | ۲۱    |
| ۵ تا ۱۰ سال    | ۶۳    |
| ۱۰ سال به بالا | ۱۴۱   |

اطلاعات دموگرافیک افراد نمونه در جدول ۱ ارائه شده است. این اطلاعات که شامل جنسیت و سابقه است با توجه به اهمیت در نظر گرفتن آنها در برخی پژوهش‌ها، مد نظر قرار گرفت. اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه‌ها به وسیله نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ تحلیل گردید. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه بود. مقیاس اول، مقیاس تعدی نظارتی با ۱۵ گویه از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای (از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵)) بود که با هدف سنجش رفتارهای تعدی گریانه‌ی ناظران توسط Tepper (۳) تهیه شده است. روایی این ابزار توسط سازنده آن مطلوب و ضریب پایایی آن بر حسب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شده است. در این پژوهش روایی و پایایی این مقیاس محاسبه گردید. با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، روایی همگرایی ابزار بررسی شد که بر اساس آن همبستگی آیت‌های مربوط به یک حیطه با خود آن حیطه بررسی می‌شود و اگر این ضریب بالاتر از ۰/۴ باشد ابزار مورد نظر از روایی مطلوبی برخوردار است (۳۹). نتایج نشان داد که ضریب روایی این مقیاس بر حسب آزمون آماری همبستگی اسپیرمن بین ۰/۶۷ - ۰/۴۳، و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۰۱ است. همچنین پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. بر اساس این ضریب اگر ضریب به دست آمده کمتر از ۰/۵ باشد غیرقابل قبول، بیش از ۰/۷ قابل قبول، بیش از ۰/۸ خوب و بیش از ۰/۹ باشد، عالی محسوب می‌شود (۴۰). ضریب پایایی این مقیاس ۰/۸۷ و نشان از پایایی مطلوب این مقیاس بود. مقیاس دوم، مقیاس عدالت سازمانی بود که برای سنجش ادراک افراد از میزان عدالت سازمانی درون سازمان توسط

Moorman و Neihoff (۴۱)، تهیه شده است. این مقیاس دارای ۲۰ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده که سه بعد عدالت رویه‌ای (۶ گویه)، عدالت تعاملی (۹ گویه) و عدالت توزیعی (۵ گویه) را می‌سنجد. در این پژوهش نتایج حاصل از بررسی روایی و پایایی مقیاس نشان داد که ضریب روایی آن بر حسب آزمون آماری همبستگی اسپیرمن بین ۰/۷۲ - ۰/۲۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ <، و ضریب پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ می‌باشد که این حاکی از روایی و پایایی مطلوب این مقیاس بود (۴۰). مقیاس سوم نیز مقیاس خودکارآمدی نوآورانه بود که از دو بعد خلق ایده و اجرای ایده تشکیل شده است. بعد خلق ایده توسط Farmer و Tierny و بعد اجرای ایده توسط Dornier ساخته شده است (۲۴). این مقیاس شامل نه گویه بوده که ۵ گویه آن بعد خلق ایده و ۴ گویه آن بعد اجرای ایده را می‌سنجد. بررسی‌های سازنده‌ی ابزار نشان داده است که ضریب روایی این پرسشنامه بین ۰/۸۴ - ۰/۶۶ بوده، و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ می‌باشد. در این پژوهش نیز روایی و پایایی این مقیاس محاسبه شد و نتایج نشان داد که ضریب روایی مقیاس بر حسب آزمون آماری همبستگی اسپیرمن بین ۰/۷۴ - ۰/۴۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ < می‌باشد، و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ است که این نشان از پایایی مطلوب این مقیاس بود (۴۰). لازم به ذکر است که ملاحظات اخلاقی این پژوهش شامل رعایت صداقت و امانت علمی در ارائه‌ی مطالب و نتایج حاصل و کسب رضایت افراد نمونه جهت پاسخ به پرسشنامه‌ها و محرمانه نگه داشتن اطلاعات آنها می‌باشد. در این پژوهش جهت

آنها ۲۱ نفر کمتر از ۵ سال، ۶۳ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۴۱ نفر نیز بیش از ۱۰ سال سابقه کاری دارند. بر اساس نتایج به دست آمده میانگین تعدی نظارتی ۵۲/۹۲ (انحراف معیار ۹/۶۳)، عدالت سازمانی ۵۳/۷۳ (انحراف معیار ۵/۹۵) و خودکارآمدی نوآورانه ۱۹/۵۱ (انحراف معیار ۱۲/۹۱) بوده است.

تحلیل داده های گردآوری شده، از همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده و چند گانه استفاده شد.

## یافته ها

اطلاعات به دست آمده نشان می دهد که از ۲۲۵ نفر نمونه پژوهش، ۱۳۵ نفر زن و ۹۰ نفر مرد بوده اند که از بین

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر               | تعدی نظارتی | عدالت توزیعی | عدالت رویه ای | عدالت تعاملی | خودکارآمدی نوآورانه |
|---------------------|-------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|
| تعدی نظارتی         |             |              |               |              |                     |
| عدالت توزیعی        | ۰/۴۹**      |              |               |              |                     |
| عدالت رویه ای       | ۰/۶۰**      | ۰/۴۸**       |               |              |                     |
| عدالت تعاملی        | ۰/۷۰**      | ۰/۴۴**       | ۰/۷۲**        |              |                     |
| خودکارآمدی نوآورانه | ۰/۲۰**      | ۰/۳۲**       | ۰/۰۰۵         | ۰/۰۲         |                     |

$P < 0.05$ \*,  $P < 0.01$ \*\*

۲- آیا تعدی نظارتی پیش بینی کننده ی معنادار ادراک کارکنان از عدالت سازمانی است؟

برای پاسخ به این سوال سه تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه ی همزمان اجرا گردید. نتایج نشان داد که تعدی نظارتی تأثیر معناداری بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی دارد ( $p < 0.0001$ ). نتایج رگرسیون حاکی از آن است که تعدی نظارتی پیش بینی کننده ی منفی و معنادار عدالت توزیعی ( $\beta = -0.20$ ,  $p < 0.0001$ )، عدالت رویه ای ( $F = 71.58$ ,  $\beta = -0.28$ ,  $p < 0.0001$ ) و عدالت تعاملی ( $F = 216.49$ ,  $\beta = -0.48$ ,  $p < 0.0001$ ) می باشد.

۳- آیا تعدی نظارتی با کنترل ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، خودکارآمدی نوآورانه را به صورت معناداری پیش بینی می کند؟

نتایج رگرسیون نشان داد که تعدی نظارتی پیش بینی کننده ی منفی و معنادار خودکارآمدی نوآورانه است ( $p < 0.002$ ),  $\beta = -0.17$ ). به علاوه ادراک کارکنان از وجود عدالت توزیعی پیش بینی کننده ی مثبت و معنادار تمایل کارکنان به خودکارآمدی نوآورانه است ( $\beta = 0.55$ ,  $p < 0.001$ ). اما در مورد سایر مولفه های عدالت سازمانی چنین تأثیر معناداری مشاهده نگردید. لازم به ذکر است که تعدی نظارتی و ادراک کارکنان از عدالت سازمانی ۰/۴۱ از واریانس کل خودکارآمدی نوآورانه را به صورت معناداری پیش بینی می کند.

۴- آیا ادراک کارکنان از عدالت سازمانی نقش واسطه ای در ارتباط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآورانه ایفا می کند؟ با بررسی ضرایب رگرسیون تعدی نظارتی در مرحله ی

به منظور تحلیل داده های پژوهش در ابتدا میزان همبستگی بین متغیرهای پژوهش بررسی گردید. نتایج جدول ۲ نشان داد که بیشترین همبستگی بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای است که یک همبستگی مثبت و معنادار می باشد ( $0.72^{**}$ ) و کمترین همبستگی بین خودکارآمدی نوآورانه و عدالت رویه ای است که یک همبستگی مثبت اما غیر معنادار است ( $0.05$ ). همچنین بین تعدی نظارتی و کلیه ابعاد عدالت سازمانی و خودکارآمدی نوآورانه ی کارکنان رابطه ای منفی و معنادار وجود دارد و بین عدالت رویه ای و توزیعی، عدالت تعاملی و توزیعی، عدالت رویه ای و تعاملی و همچنین عدالت توزیعی و خودکارآمدی نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین خودکارآمدی نوآورانه با عدالت رویه ای و تعاملی رابطه ی معناداری وجود ندارد.

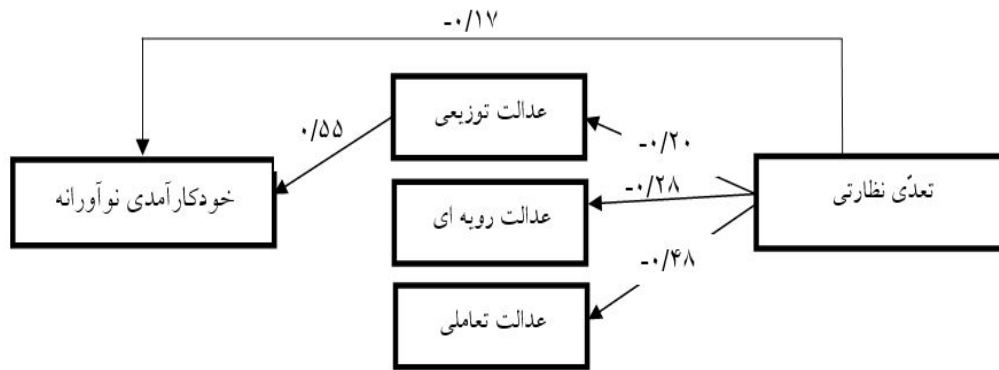
لازم به ذکر است که برای بررسی روابط علی بین متغیرهای پژوهش از رگرسیون چند متغیره به روش متوالی همزمان استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون بر اساس سئوالات پژوهش به شرح زیر است:

۱- آیا تعدی نظارتی پیش بینی کننده ی معنادار خودکارآمدی نوآورانه می باشد؟

بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون به دست آمده، تعدی نظارتی اثر معناداری بر خودکارآمدی نوآورانه دارد ( $p < 0.002$ ),  $F = 9.96$ ). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که تعدی نظارتی ( $\beta = -0.12$ ,  $p < 0.002$ )، به نحو منفی و معناداری خودکارآمدی نوآورانه را پیش بینی می کند.

کارکنان از عدالت سازمانی نقش واسطه‌گری کامل بین متغیر تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآورانه ندارد.

اول و مرحله‌ی سوم، مشخص گردید که ضریب رگرسیون تعدی نظارتی از ۰/۱۲- به ۰/۱۷- افزایش یافته است، در این مورد ادراک



شکل ۱: مدل نهایی خودکارآمدی نوآورانه کارکنان

امید و خودباوری و تأمین استقلال توجه داشته باشند (۴۳ و ۴۴) و رفتارهای منفی و خصومت آمیز (۳) نداشته باشند، کارکنان احساس خودکارآمدی نوآورانه‌ی بیشتری کرده و با افزایش قابلیت‌های نوآوری آنها احساس توانمندی در خلق و تولید ایده‌های جدید در آنها ایجاد می‌شود (۲۴). دلیل احتمالی این یافته این است که احساس خودکارآمدی نوآورانه از نگرش و تمایلات افراد و همچنین رشد توانایی‌های آنان تأثیر می‌گیرد. بنابراین اگر نظارت که وظیفه آن حمایت از رشد حرفه‌ای افراد است به درستی انجام شود (۴۱) و در حین انجام آن رفتارهای منفی و خصومت آمیز توسط فرد یا گروه متولی نظارت صورت نگیرد (۳)، انگیزه و احساس توانمندی افراد برای ارائه و اجرای ایده‌های جدید بیشتر می‌شود. این یافته با پژوهش‌های Zhang و همکاران (۳۶)، Liu و همکاران (۳۷) و Lee و همکاران (۳۸) همراستاست.

از دیگر یافته‌های پژوهش تأثیر منفی و معنادار تعدی نظارتی بر عدالت توزیعی ( $F=71/58, \beta=-0/20, p<0/0001$ )، عدالت رویه‌ای ( $F=129/1, \beta=-0/28, p<0/0001$ ) و عدالت تعاملی ( $F=216/49, \beta=-0/48, p<0/0001$ ) است. این یافته حاکی از آن است که اگر کارکنان ادراک منفی از رفتارهای کلامی و غیرکلامی ناظران و مدیران در حین انجام وظایف نظارتی خود داشته باشند (۶)، احساس عدم رعایت انصاف در زمینه‌ی روابط و تعاملات، فرایندهای کاری به ویژه فرایندهای تصمیم‌گیری و نهایتاً دریافتی‌های خود از سازمان (۱۵ و ۱۴) در آنها تشدید می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که از آنجا که کارکنان در تعیین میزان رعایت انصاف در محیط‌های کاری به تجارب خود و شواهد موجود مراجعه می‌کنند، و ادراکات آنها در تأثیر از همین تجارب و شواهد شکل می‌گیرد، لذا شواهد و به ویژه تجارب قبلی آنان در زمینه‌ی رفتارهای نظارتی

بنابراین تعدی نظارتی تأثیر مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی نوآورانه دارد. بر اساس نتایج به دست آمده و با حذف مسیرهای غیر معنادار، مدل نهایی به صورت شکل ۱ ارائه شده است.

## بحث

نظام سلامت به عنوان یکی از نظام‌های مهم در جوامع مأموریت حفظ و ارتقای سطح سلامت جامعه را بر عهده دارد. این نظام جهت انجام مأموریت خود باید مانند دیگر نظام‌ها با استفاده‌ی درست و مناسب از نوآوری‌ها خلق ارزش نموده و خدمتی متناسب و متمایز ارائه کند تا بتواند به تغییر نیازهای محیط پاسخ مناسب دهد (۴۲). بروز نوآوری در سازمان نیازمند انگیزه‌ی درونی و توانایی و احساس خودکارآمدی کارکنان برای نوآوری است، که بخشی از آن از عوامل گوناگونی تأثیر می‌پذیرد (۲۹). به نظر می‌رسد که یکی از این عوامل، نحوه‌ی نظارت مدیران و چگونگی انجام این وظیفه مدیریتی است (۳۶). البته این تأثیر می‌تواند به صورت مستقیم و یا به واسطه‌ی عوامل مختلفی باشد که یکی از این عوامل احساس عدالت سازمانی است (۱۸). لذا در این راستا، پژوهش حاضر برای تبیین نقش واسطه‌گری ادراک از عدالت سازمانی در روابط بین تعدی نظارتی و خودکارآمدی نوآورانه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد.

نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری نشان داد که تعدی نظارتی تأثیر منفی و معناداری بر احساس خودکارآمدی نوآورانه کارکنان ( $\beta=-0/12, p<0/002$ ) دارد. این یافته بیانگر آن است که اگر مدیران و ناظران در انجام وظایف نظارتی خود به آموزش و حمایت از اعضای زیر نظر خود، تشویق افراد در استفاده از شیوه‌های رسمی و غیر رسمی در انجام فعالیت‌ها، ایجاد روحیه

## نتیجه گیری

با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که تعدی نظارتی به صورت مستقیم بر احساس خودکارآمدی نوآورانه کارکنان را تاثیر می گذارد. به علاوه، این نوع نظارت بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی نیز تاثیر دارد. همچنین ادراک کارکنان از عدالت توزیعی بر رشد قابلیت ها و احساس خودکارآمدی نوآورانه ی آنان تاثیر معناداری دارد؛ با این حال این متغیر نقش واسطه گری در روابط بین تعدی نظارتی و رفتار نوآورانه کارکنان ایفا نمی کند. لذا تعدی نظارتی از چنان تاثیر زیادی برخوردار است که می تواند بدون واسطه متغیر عدالت سازمانی بر احساس خودکارآمدی نوآورانه کارکنان موثر باشد. پژوهش حاضر برای مسئولان دانشگاه علوم پزشکی این پیام را به همراه دارد که یکی از مهمترین راه های افزایش خودکارآمدی نوآورانه ی کارکنان کاهش سطح تعدی نظارتی و افزایش رفتارهای حمایت آمیز سیستم نظارت از کارکنان است.

لذا، پیشنهاد می گردد که در تحقیقات آتی با توجه به اهمیت تعدی نظارتی در دستاوردهای مختلف سازمان از جمله احساس عدالت و نوآوری، به بررسی عوامل زمینه ساز و موثر بر رشد رفتارهای تعدی گرایانه در نظارت، و همچنین بررسی پیامدهای دیگر این نوع نظارت پرداخته شود. همچنین پیشنهاد می شود که دیگر عوامل موثر بر ایجاد خودکارآمدی نوآورانه نیز بررسی شود. به علاوه پیشنهاد می گردد که این پژوهش در سایر سازمان ها نیز انجام شود. در راستای یافته های پژوهش نیز پیشنهاد می گردد که با برگزاری کارگاه های آموزشی مدیران را با پدیده ی تعدی نظارتی و عواقب فردی و سازمانی آن آشنا نمود و از طریق افزایش حمایت های سازمانی، رشد اعتماد در درون سازمان و همچنین انعطاف بیشتر در فرایندها و رویه ها زمینه را برای رشد قابلیت نوآوری در افراد فراهم کرد.

## تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند که از مسئولان و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی بنمایند.

سرپرستان و مدیران می تواند بر نگرش و ادراک آنان در زمینه ی مسائل مختلف به ویژه وجود عدالت و انصاف در سازمان تاثیر بگذارد. این یافته با پژوهش های Hoobler و Hu (۷) و Wang (۳۰) و Aryee و همکاران (۳۲) همسو می باشد.

نتایج در مرحله ی سوم تحلیل رگرسیون همچنین نشان داد که از بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی تنها عدالت توزیعی تاثیر مثبت و معناداری بر رشد احساس خودکارآمدی نوآورانه ی کارکنان ( $\beta=0/55, p<0/001$ ) دارد. همچنین تعدی نظارتی نیز تاثیر منفی و معناداری بر خودکارآمدی نوآورانه کارکنان داشته، و این تاثیر از مرحله اول تا سوم بیشتر نیز می شود. بنابراین می توان دریافت که تعدی نظارتی تاثیر مستقیم و معناداری بر احساس خودکارآمدی نوآورانه ی کارکنان دارد و ادراک از عدالت توزیعی با وجود داشتن تاثیر معنادار سهم واسطه گری در روابط بین این نوع نظارت و خودکارآمدی نوآورانه کارکنان ندارد. شاید دلیل احتمالی این یافته آن باشد که رفتارهای خصومت آمیز و منفی ناظران، و یا به عکس رفتارهای حمایتی آنها به اندازه ای بر انگیزه ی کارکنان تاثیر گذار است که فارغ از اینکه به موضوع عدالت و انصاف در سازمان فکر کنند، تمایل و احساس اعتماد به نفس و خودکارآمدی آنها برای ارائه ی ایده های نو و اجرای آن که می تواند برای سازمان مفید باشد و منجر به اثربخشی آن شود، تاثیر می پذیرد. در این راستا باید افزود که شیوه نظارتی مدیران می تواند جوی سرشار از استرس و یا در مقابل آرام ایجاد کند. در چنین شرایطی احساس امنیت روانی کارکنان و در نتیجه انگیزه های کاری آنان تحت تاثیر قرار گیرد و می تواند منجر به افزایش و یا کاهش سطح خلاقیت و نوآوری در کارکنان گردد (۴۵).

پژوهش حاضر با محدودیت هایی همچون مقطعی بودن روبرو بود. جهت شفافیت بیشتر تاثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر، می طلبد که پژوهش های طولی انجام گیرد. از دیگر محدودیت ها بررسی صرف این پژوهش بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز است. قابلیت تعمیم آن به کلیه کارکنان علوم پزشکی و یا حتی کارکنان سایر سازمانها کم است. لذا پیشنهاد می گردد که این پژوهش در دیگر دانشگاه ها و سازمان ها نیز انجام و مطالعات بیشتری صورت گیرد.

## منابع

1. Paulsen TH. Supervisory practices in non-formal educational settings as perceived by agricultural education teachers: A national study [Thesis]. United States: Iowa State University; 2011.
2. Olsen H & Kowalski CL. Enhancing program quality and care through supervision. Available at: [http://www.niost.org/pdf/afterschoolmatters/asm\\_2010\\_10\\_spring/asm\\_2010\\_10\\_spring-6.pdf](http://www.niost.org/pdf/afterschoolmatters/asm_2010_10_spring/asm_2010_10_spring-6.pdf). 2010.



3. Tepper B. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal* 2000; 43(2): 178-90.
4. Tepper BJ, Carr JC, Breaux DM, Geider S, Hu C & Hua W. Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2009; 109(2): 156-67.
5. Garcia PRJM, Wang L, Lu V, Kiazad K & Restubog SLD. When victims become culprits: The role of subordinates' neuroticism in the relationship between abusive supervision and workplace deviance. *Personality and Individual Differences* 2015; 72(1): 225-29.
6. Harris KJ, Marett K & Harris RB. An investigation of the impact of abusive supervision on technology end-users. *Computers in Human Behavior* 2013; 29(6): 2480-9.
7. Hoobler JM & Hu J. A model of injustice, abusive supervision, and negative affect. *The Leadership Quarterly* 2013; 24(1): 256-69.
8. Mackey JD, Ellen BP, Hochwarter WA & Ferris GR. Subordinate social adaptability and the consequences of abusive supervision perceptions in two samples. *The Leadership Quarterly* 2013; 24(5): 732-46.
9. Ahmad A & Omar Z. Abusive supervision and deviant workplace behavior: The mediating role of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 2013; 9(2): 124-30.
10. Tepper BJ. Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management* 2007; 33(3): 261-89.
11. Gillet N, Fouquereau E, Antignac AB, Mokoukolo R & Colombat P. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2013; 50(10): 1359-67.
12. Kaynak R, Sert T, Sert G & Akyuz B. Supply chain unethical behaviors and continuity of relationship: Using the PLS approach for testing moderation effects of inter-organizational justice. *International Journal of Production Economics* 2015; 162(1): 83-91.
13. Khan K, Abbas M, Gul A & Raja U. Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *J Business Ethics* 2015; 126(2): 235-46.
14. Kerwin S, Jordan JS & Turner BA. Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement? *Sport Management Review* 2014; 18(3): 384-95.
15. Inoue A, Kawakami N, Tsuno K, Tomioka K & Nakanishi M. Organizational justice and psychological distress among permanent and non-permanent employees in Japan: A prospective cohort study. *Int J Behav Med* 2013; 20(2): 265-76.
16. Elovainio M, Linna A, Virtanen M, Oksanen T, Kivimäki M, Pentti J, et al. Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from the prospective longitudinal Finnish public sector study. *Social Science & Medicine* 2013; 91(1): 39-47.
17. Sert A, Elçi M, Uslu T & Şener I. The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2014; 150(1): 1187-98.
18. Arbabisarjou A, Hajipour R & Sadeghian Sourki M. The correlation between justice and organizational citizenship behavior and organizational identity among nurses. *Global Journal of Health Science* 2014; 6(6): 252-60.
19. Wood S, Braeken J & Niven K. Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *J Bus Ethics* 2013; 115(3): 617-34.
20. Cunningham CE, Kostrzewa L, Rimas H, Chen Y, Deal K, Blatz S, et al. Modeling organizational justice improvements in a pediatric health service: A discrete-choice conjoint experiment. *Patient* 2013; 6(1): 45-59.
21. Jong JPJD & Hartog DND. Innovative work behavior: Measurement and Val ideation [Thesis]. Netherlands: University of Amsterdam; 2008.
22. Dincer H, Gencer G, Orhan N & Sahinbas K. The significance of emotional intelligence on the innovative work behavior of managers as strategic decision-makers. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2011; 24(1): 909-19.

23. Iqbal GAJ, Waheed A & Riaz MN. Relationship between transformational leadership style and innovative work behavior in educational institutions. *Journal of Behavioural Sciences* 2012; 22(3): 18-32.
24. Dörner N. Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance [Thesis]. Switzerland: University of St. Gallen; 2012.
25. Hebenstreit JJ. Nurse educator perceptions of structural empowerment and innovative behavior. *Nurs Educ Perspect* 2012; 33(5): 297-301.
26. Rijnsoever FV, Meeus MTH & Donders AR. The effects of economic status and recent experience on innovative behavior under environmental variability: An experimental approach. *Research Policy* 2012; 41(5): 833-47.
27. Taghipour A & Khadem Dezfuli Z. Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. *Procedia - social and behavioral sciences* 2013; 84(1): 1617-21.
28. Shih HA & Susanto E. Is innovative behavior really good for the firm? *International Journal of Conflict Management* 2011; 22(2): 111-30.
29. Yidong T & Xinxin L. How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *J Bus Ethics* 2013; 116(2): 441-55.
30. Wang R & Jiang J. How abusive supervisors influence employees' voice and silence: The effects of interactional justice and organizational attribution. *The Journal of Social Psychology* 2015; 155(3): 204-20.
31. Wang GD. Study on the Influence of the abusive supervision to OCB and work-family conflict [Thesis]. China: Suzhou University; 2009.
32. Aryee S, Chen ZX, Sun LY & Debrah YA. Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle down model. *Journal of Applied Psychology* 2007; 92(1): 191-201.
33. Almansour YM & Minai MS. The relationship between organizational justice components and innovative behavior in Arab society. Evidence from government department in Jordan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 2012; 12(1): 46-51.
34. Agarwal UA. Linking justice, trust and innovative work behavior to work engagement. *Personnel Review* 2014; 43(1): 41-73.
35. Streicher B, Jonas E, Maier GW & Frey D. Procedural justice and innovation: Does procedural justice foster innovative behavior? *Psychology* 2012; 3(12): 1100-3.
36. Zhang H, Kwan HK, Zhang X & Wu LZ. High core self-evaluators maintain creativity. A motivational model of abusive supervision. *Journal of Management* 2014; 40(4): 1151-74.
37. Liu D, Liao H & Loi R. The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Journal of Management* 2012; 55(5): 1187-212.
38. Lee S, Yun S & Srivastava A. Evidence for a curvilinear relationship between abusive supervision and creativity in South Korea. *The Leadership Quarterly* 2013; 24(5): 724-31.
39. Ghaem H, Borhani Haghighi A, Zeighami B & Dehghan A. Validity and reliability of the Persian version of the Parkinson disease quality of life (pdql) questionnaire. *Journal of Kerman University of Medical Sciences* 2010; 17(1): 49-58[Article in Persian].
40. Creswell J. Research design (qualitative, quantitative, and mixed methods approaches). Translated by Kiamanesh A & Danaye Tous M. Tehran: Jahad Daneshgahi Publications; 2013: 263[Book in Persian].
41. Neihoff BP & Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* 1993; 36(3): 527-56.
42. Lieberherra E & Truffer B. The impact of privatization on sustainability transitions: A comparative analysis of dynamic capabilities in three water utilities. *Environmental Innovation and Societal Transitions* 2015; 15(1): 101-22.
43. Godden J. BASW/CoSW England research on supervision in social work, with particular reference to supervision practice in multi-disciplinary teams: England document. Birmingham: BASW/CoSW; 2012: 7-9.



44. OBO SK. An assessment of effectiveness of supervision in basic schools in Asikuma Odoben-Brakwa district [Thesis]. Ghana: University of Cape Coast; 2010.
45. Liu W, Zhang P, Liao J, Hao P & Mao J. Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision* 2016; 54(1): 130-47.

# Explanation of the Role of Intermediary Perception of Organizational Justice in Relationships between Abusive Supervision and Innovative Self-Efficacy in the Shiraz University of Medical Sciences Personnel

Marzooghi Rahmatollah<sup>1</sup> (Ph.D.) – Heidari Elham<sup>2</sup> (Ph.D.)

1 Professor, Educational Planning and Administration Department, School of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

2 Assistant Professor, Educational Planning and Administration Department, School of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran

## Abstract

Received: Sep 2016

Accepted: Jan 2017

**Background and Aim:** To fulfill its mission, the health system needs reform in various sectors including supervisory areas. That is because the quality of supervision can have various consequences such as increase or decrease of innovative self-efficacy through various factors. Therefore, the aim of this study was to explain the mediator role of perception of organizational justice in the relationship between abusive supervision and innovative self-efficacy.

**Materials and Methods:** This is a correlational descriptive-analytical study. The sample included 225 employees of Shiraz University of Medical Sciences, who were selected through random sampling. The research instruments were questionnaires of abusive supervision, innovative self-efficacy and perception of organizational justice, which were distributed among the sample after calculating their reliability and validity.

**Results:** The results showed that abusive supervision had a significant negative impact on the perception of organizational justice and employee's innovative self-efficacy. Also, the perception of distributive justice has a significant positive impact on innovative self-efficacy and a mediation role in the relationship between abusive supervision and innovative self-efficacy.

**Conclusion:** In order to enjoy innovation, health-oriented organizations should reduce abusive supervision in managers' and supervisors' behavior; therefore, with the increase of employees' feeling of innovative self-efficacy, they can lead to the realization of the mission of these organizations.

**Keywords:** Abusive Supervision, Perception of Organizational Justice, Innovative Self-Efficacy

\* Corresponding Author:

Marzooghi R;

Email:

rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir