



نوع مقاله: پژوهشی

رسمیت در سازمان و اثر آن بر کامیابی در محیط کار با تاکید بر نقش اخلاقیات در سازمان؛ مورد مطالعه: شهرداری شهرستان نیشابور

مرضیه دهقانی زاده^۱، حسین جلال آبادی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

چکیده

کامیابی در محیط کار یک حالت روانشناختی است که رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و به دلیل اینکه رسمیت در سازمان، شفافیت بیشتری را برای کارکنان فراهم می‌کند، باعث کامیابی کارکنان در محیط کار می‌شود؛ لذا، هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر رسمیت در سازمان بر کامیابی در محیط کار با تاکید بر نقش اخلاقیات در شهرداری شهرستان نیشابور است که از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور است که حجم نمونه ۱۱۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد است و روش تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری است. یافته‌های پژوهش نشان داد که نقش میانجی «تعلق خاطر کاری» و «عدالت بین فردی» در رابطه بین رسمیت و کامیابی در محیط کار تایید شد. همچنین نقش تعدیل‌گر «رهبری اخلاقی» در رابطه بین رسمیت و عدالت بین فردی تایید شد و در نهایت، متغیر «تمرکز» نتوانست رابطه

1. mdehghanizade@pnu.ac.ir

2. jalalabadihossein@yahoo.com

بین تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار را تضعیف نماید. بنابراین طبق نتایج این پژوهش باید به این مسئله توجه شود که ساختارهای رسمی علاوه بر جنبه‌های منفی (مانند انعطاف‌پذیری و نوآوری کمتر)، دارای جنبه‌های مثبتی مانند افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان، عدالت بین فردی و کامیابی در محیط کار می‌باشند و مدیران باید از مزایای مثبت ساختار رسمی به نفع سازمان و کارکنان خود استفاده کنند.

کلمات کلیدی: رسمیت، تعلق خاطر کاری، عدالت بین فردی، رهبری اخلاقی، تمرکز در سازمان، کامیابی در محیط کار.

۱ مقدمه

یکی از رایج‌ترین نگرانی‌ها راجع به کارکنان در محل کار این است که آیا آن‌ها در حین کار احساس سرزندگی و شادی می‌کنند (وو و همکاران^۱، ۲۰۲۳: ۱۷۸)؛ برای همین، مفهوم کامیابی، در دهه گذشته توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده است (نایسن و همکاران^۲، ۲۰۱۷). اسپریتزر و همکاران^۳ (۲۰۰۵) بیان کردند که کامیابی در محیط کار یک حالت روانشناختی است که ترکیبی از احساسات سرزندگی و یادگیری است و رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (وو و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۷۸). به عنوان یک تجربه ذهنی مطلوب، کامیابی، کارکنان را قادر می‌سازد تا در جهت مثبت رشد کرده، خود را با محل کارشان تطبیق دهند و به طور موثر عمل کنند (جیانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۰). بنابراین با توجه به اهمیت کامیابی در محل کار، شناسایی عوامل موثر بر کامیابی ضروری می‌نماید. نایسن و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود بیان کردند که عوامل مؤثر بر کامیابی در محیط کار عبارتند از: (۱) ویژگی‌های زمینه کاری (مانند رهبری خدمتگزار، حمایت در محل کار، کار معنادار)، منابع مرتبط با کار (هابفول^۵ ۱۹۹۸) شامل منابع فیزیکی مانند تجهیزات و کامپیوتر؛ شرایط مانند محبت، روابط خوب (منابع عاطفی) و پول؛ ویژگی‌های فردی مانند توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی؛ و در نهایت سرزندگی مانند عزت نفس و انرژی ذهنی و انگیزه در کار. گفتنی است

-
1. Wu et al.
 2. Niessen et al.
 3. Spreitzer
 4. Jiang et al.
 5. Hobfoll

که هالبلین و همکاران^۱ (۲۰۱۴) منابع را به عنوان هر چیز درک شده توسط فرد برای کمک به دستیابی به اهداف فرد تعریف کرده‌اند. همچنین شایان ذکر است که در محیط پیچیده امروزی، بسیاری از کسب و کارها و سازمان‌های جدید باید انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند که این امر می‌تواند منجر به عدم اطمینان و ابهام نقش شود (جویرلات^۲، ۲۰۱۰). لذا، برای پاسخگویی به چنین محدودیت‌هایی، سازمان‌ها اغلب به ساختار مکانیکی (مدیران در راس سازمان، و قوانین و مقررات واضح و روشن هستند)، یعنی رسمیت روی آورده‌اند (الکساندر و راندولف^۳، ۱۹۸۵) که ممکن است شفافیت بیشتری را برای کارکنان فراهم کند و به گونه‌ای مثبت با عملکرد سازمان مرتبط باشد (لوپز و همکاران^۴، ۲۰۱۹). رسمیت عبارت است از «میزان نوشته شدن قوانین، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و ارتباطات» (پوگ و همکاران^۵، ۱۹۶۸). پژوهش‌های اولیه در مورد رسمیت، عمدتاً بر پیامدهای نامطلوب متمرکز بوده‌اند، اما پژوهشگران به تدریج به بررسی این مسئله پرداخته‌اند که رسمیت می‌تواند پیامدهای مثبتی هم برای سازمان داشته باشد (والتر و براچ^۶، ۲۰۱۰). بنابراین، اگر چه رسمیت در سازمان می‌تواند ارتباط منفی با انعطاف‌پذیری، سازگاری، نوآوری یا رفتارهای اختیاری و استقلال کارکنان داشته باشد، در عین حال با هماهنگی، ارتباطات، کارایی و تعهد سازمانی ارتباط مثبتی دارد. اما در پژوهش‌ها مشخص نیست که آیا کارکنان واقعاً قادر به کامیابی در یک سازمان رسمی هستند یا خیر. مطالعاتی که با هدف کشف سوابق کامیابی در محل کار انجام شده است، عمدتاً بر ویژگی‌های فردی مانند شخصیت کنشگرا (آلیکاج و همکاران^۷، ۲۰۲۱) یا در مورد ویژگی‌های رابطه‌ای مانند حمایت همکاران و حمایت سرپرست (ایمران و همکاران^۸، ۲۰۲۰؛ گان و فرنکل^۹، ۲۰۲۰) متمرکز بوده‌اند. پژوهشگران، علاوه بر ویژگی‌های فردی و رابطه‌ای، ویژگی‌های زمینه‌ای را نیز پیشنهاد کرده‌اند که ممکن است کامیابی کارکنان در محل کار را

1. Halbesleben et al.
2. Juillerat
3. Alexander & Randolph
4. López et al.
5. Pugh et al.
6. Walter & Bruch
7. Alikaj et al.
8. Imran et al.
9. Guan & Frenkel

تسهیل کرده یا مانع از آن شود (کلین و همکاران^۱، ۲۰۱۹). با این حال، با وجود اهمیت ویژگی‌های زمینه‌ای، اطلاعات کمی در مورد چگونگی ارتباط آن‌ها با کامیابی کارکنان در محل کار وجود دارد. از آنجایی که رسمیت سازمانی یکی از ویژگی‌های زمینه‌ای است که در بسیاری از سازمان‌ها رایج است (پورتر و مک‌لافلین^۲، ۲۰۰۶) بررسی اینکه چگونه رسمیت ممکن است به طور مثبت با کامیابی کارکنان ارتباط داشته باشد، برای گسترش درک پژوهشگران از چگونگی تحقق کامیابی در سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد.

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که تأثیر مثبت رسمیت بر کارکنانی که در محل کار کامیاب هستند را می‌توان از طریق سازوکارهای میانجی و تعدیل‌کننده درک نمود. عدالت بین فردی یکی از مفاهیمی است که می‌توان به عنوان متغیر میانجی در این روابط در نظر گرفت. در واقع، رسمیت یک ویژگی زمینه‌ای است که می‌تواند باعث ایجاد تعاملات اجتماعی مثبت بین سرپرست و کارکنان شود، به طوری که کارکنان احساس کنند با آن‌ها به شیوه‌ای محترمانه (یعنی عدالت بین فردی) رفتار شده است (کلکوئیت^۳، ۲۰۰۱). عدالت بین فردی «عدالت درک شده از رفتار بین فردی که در هنگام اجرا و نسبت دادن نتایج به دیگران به عنوان سیگنال‌هایی عمل می‌کند که یک سرپرست مایل است از طریق منابع اجتماعی-عاطفی برای پیشرفت در کار به کارکنان ارائه دهد» (رگو و همکاران^۴، ۲۰۰۹) و پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهند که کارکنان برای کامیابی در محل کار به منابع اجتماعی-عاطفی کافی نیاز دارند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). به طور خاص، با توجه به مدل درهم تنیدگی اجتماعی کامیابی، دو جزء سازنده کامیابی (سرزندگی و یادگیری)، نتیجه درهم‌تنیدگی اجتماعی هستند و امکان دارد در نتیجه تعاملات اجتماعی مثبت با دیگران (یعنی ادراکات عدالت بین فردی) اتفاق بیفتند. همچنین در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که رابطه مثبت بین رسمیت و کامیابی از طریق عدالت بین فردی منوط به رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی به «تظاهر به رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی، و ترویج چنین رفتاری به پیروان از

-
1. Kleine et al.
 2. Porter & McLaughlin
 3. Colquitt
 4. Rego et al.

طریق ارتباط دو طرفه، تقویت ارتباط و تصمیم‌گیری» مربوط می‌شود (براون و همکاران^۱، ۲۰۰۵). در این پژوهش استدلال می‌شود که رهبری اخلاقی (یک ویژگی رابطه‌ای) برای اطمینان از وجود ارتباط مثبت بین رسمیت (یک ویژگی زمینه‌ای) و تجربه کارکنان از عدالت بین فردی (یک ویژگی رابطه‌ای) بسیار مهم است. به طور خاص، از آنجا که رسمیت، مجموعه‌ای واضح از قوانین و رویه‌ها را فراهم می‌آورد، اطلاعات مرتبط با عدالت را ارائه می‌دهد، که تنها در صورت تایید انصاف و ارزش‌های اخلاقی (یعنی رهبری اخلاقی) از سوی رهبران به پتانسیل کامل خود می‌رسد. در واقع، از رهبران اخلاقی انتظار می‌رود، این قوانین و رویه‌ها را به گونه‌ای اجرا کنند که کارکنان احساس نمایند با آن‌ها به گونه‌ای با وقار و محترمانه رفتار می‌شود. پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که این درک از رفتار با احترام (یعنی عدالت بین فردی) سیگنالی است مبنی بر اینکه منابع اجتماعی-عاطفی که برای کامیابی در کار ضروری هستند در دسترس خواهند بود (کیم و بیهر^۲، ۲۰۲۰؛ هانگ و وو^۳، ۲۰۲۳). از این رو، رهبری اخلاقی رابطه مثبت بین رسمیت و عدالت بین فردی را تقویت می‌کند. در این پژوهش، همچنین جنبه‌های دیگری از زمینه سازمانی و فردی مانند تمرکز در سازمان و تعلق خاطر کاری معرفی شده است. تعلق خاطر کاری کارکنان به عنوان «یک وضعیت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار که فرد در شغل خود فداکاری کرده و مجذوب شغل خود می‌باشد» تعریف می‌شود (اسچوفلی و همکاران^۴، ۲۰۰۲). با ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان، هم‌افزایی‌های مثبتی بین فرد و سازمان بوجود می‌آید (بابایی خلجی و همکاران، ۱۳۹۲؛ دهقانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲). رسمیت، به عنوان یک زمینه سازمانی، می‌تواند با وضع قوانین روشن و شفاف‌سازی، منابع را از طریق اشتراک‌گذاری گسترده اطلاعات برای کامیابی کارکنان بکار گیرد (رحامن و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو، بررسی اینکه آیا رسمیت می‌تواند باعث ایجاد تعلق خاطر کاری کارکنان برای کامیابی در محل کار شود، از منظر دیدگاه مبتنی بر منابع، معقول به نظر می‌رسد و کارکنان منابع ایجاد شده از رسمیت را برای به دست آوردن

1. Brown et al.
2. Kim & Beehr
3. Hong & Wo
4. Schaufeli et al.

منابعی مانند تعلق خاطر کاری سرمایه‌گذاری می‌کنند (اشمیت و همکاران^۱، ۲۰۱۶) که احتمالاً آن‌ها را دوباره برای ایجاد منابع بیشتر مانند کامیابی در کار، سرمایه‌گذاری خواهند کرد. علاوه بر این، ممکن است منابع به دست‌آمده کارکنان (یعنی تعلق خاطر کاری) به واسطه رسمیت، که می‌توان برای به دست آوردن منابع بیشتر دوباره سرمایه‌گذاری کرد (یعنی کامیابی در محیط کار)، به میزان استقلالی وابسته‌اند که کارکنان در سازمان از آن برخوردارند. تمرکز یکی از جنبه‌های ساختار سازمانی است که می‌تواند در این زمینه مرتبط باشد (رحمان، ۲۰۲۲). یک سازمان بسیار متمرکز، کارکنان را از مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مهم محروم کرده و می‌تواند استقلال و اختیار آن‌ها را محدود نماید و آن‌ها را بی‌انگیزه کند که این امر می‌تواند رابطه بین تعلق خاطر کاری و پیشرفت در کار را مختل کند (کیم و شین^۲، ۲۰۱۹). به طور خاص، تعلق کاری را می‌توان به عنوان منبع مثبتی برای کارکنان تصور کرد و شرایط یک سازمان که به نسبت از تمرکز کمتری برخوردار است، می‌تواند فرصتی برای دریافت منابع بیشتر برای کارکنان فراهم کند. از این رو، هنگامی که سطح درک کارکنان از میزان تمرکز در سازمان به نسبت پایین است، آن‌ها می‌توانند فرصت یا انگیزه سرمایه‌گذاری دوباره منابع بیشتر در کار خود را با انجام خوب کارهای خود برای به دست آوردن منابع دیگر مانند کامیابی در کار به دست آورند (کیو و همکاران^۳، ۲۰۲۰). بنابراین عدم تمرکز، ممکن است رابطه بین تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار را تقویت نماید.

بنابراین هدف مطالعه حاضر، بررسی این مسئله است که آیا کارکنان می‌توانند تحت یک ساختار سازمانی رسمی یا مکانیکی رایج و اساسی که بسیاری از سازمان‌ها دارند، کامیاب شوند و به طور خاص، پژوهش حاضر، مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵) را مبنا قرار داده و از نظریه حفاظت از منابع (هابفول، ۱۹۸۹) استفاده می‌کند تا یک ارتباط مثبت بین رسمیت و کامیابی کارکنان را پیشنهاد نماید. برای همین، پژوهش حاضر، با استفاده از نقش‌های ترکیبی رسمیت، تمرکز و رهبری اخلاقی، همراه با نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری و عدالت بین فردی، فرصتی را برای پیشبرد بیشتر درک فعلی از سوابق کامیابی کارکنان در محل کار فراهم می‌کند و مطالعه حاضر با معرفی نقش جنبه‌های ساختار سازمانی

1. Schmitt et al.

2. Kim & Shin

3. Qiu et al.

(یعنی رسمیت و تمرکز)، فهرستی از منابع زمینه‌ای سازمانی را بسط می‌دهد که می‌تواند باعث ایجاد تعلق خاطر کاری و عدالت بین فردی و در نهایت کامیابی کارکنان شود. این پژوهش بر آن است تا در شهرداری شهرستان نیشابور که سازمانی با میزان رسمیت بالا می‌باشد، بررسی نماید که چگونه جنبه‌های ساختار سازمانی در این سازمان می‌تواند به تولید (یعنی تعلق خاطر کاری و عدالت بین فردی) و گسترش (یعنی کامیابی در محل کار) منابع در این سازمان کمک کند. به عبارتی این پژوهش، نقش رسمیت و اخلاقیات در سازمان را بر کامیابی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور بررسی می‌نماید.

۲ پیشینه تحقیق

پژوهش‌های تجربی متعددی در زمینه موضوع مورد مطالعه انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش	منبع	نتایج پژوهش
۱	بررسی رابطه ساختار سازمانی و آوای کارکنان در شرکت صنعتی معدنی گل گهر شهر سیرجان	ره‌مادی افشار (۱۴۰۱)	این پژوهش با حجم نمونه ۳۳۰ نفر و تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، بین پیچیدگی و آوای کارکنان، همچنین بین رسمیت و آوای کارکنان در شرکت صنعتی معدنی گل گهر رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲	بررسی رابطه بین دموکراسی محیط کاری و تعلق خاطر کاری با شفافیت سازمانی	فدسی و احمدی (۱۴۰۰)	این پژوهش در اداره جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه انجام شد. تعداد جامعه آماری ۳۱۸ نفر بود که از این تعداد، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین دموکراسی محیط کاری و تعلق خاطر کاری و تمامی ابعاد آن با شفافیت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳	نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری	قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۸)	این پژوهش در بین کارشناسان و مدیران دانشگاه بوعلی سینا با حجم نمونه ۲۶۶ نفر انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، رهبری اخلاقی، تعلق خاطر کاری و رهبری اخلاقی اثر مستقیم مثبت و معناداری بر وفاداری سازمانی دارند و رهبری اخلاقی به واسطه تعلق خاطر کاری قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس وفاداری سازمانی است.
۴	رهبری اخلاقی زمینه‌ساز ارتقا عدالت بین فردی و جو اخلاقی	آیپانی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶)	این پژوهش در ادارات آموزش و پرورش کارکنان ستادی اداره آموزش و پرورش شهرستان شاهرود با حجم نمونه ۹۷ نفر انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و جو اخلاقی و همچنین بین رهبری اخلاقی و عدالت بین فردی رابطه مثبت وجود دارد و نتایج پژوهش نشان داد، وقتی کارکنان، تعاملات موجود در سازمان را عادلانه حس کرده و تبعیضی مشاهده نکنند، در محیط کاری خود احترام، صداقت و اخلاق‌مداری را درک می‌نمایند.
۵	تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان با نقش میانجی کامیابی در محیط کار	سوپریاندی و همکاران (۲۰۲۲)	این پژوهش در دستگاه مدنی دولتی منطقه ایندراگیری هیلیر با نمونه ۱۳۰ نفر و تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر رفتار کاری نوآورانه و همچنین رهبری اخلاقی بر کامیابی در محیط کار تأثیر معناداری دارد، همچنین کامیابی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد و در نهایت کامیابی در محیط کار در روابط بین رهبری اخلاقی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان نقش میانجی دارد.
۶	رسمیت و کامیابی کارکنان در محل کار: با نقش میانجی تعلق خاطر کاری	رحمان (۲۰۲۲)	در این پژوهش نویسنده از نظریه حفاظت از منابع استفاده می‌کند تا این فرضیه را مطرح کند که تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه بین درک آن‌ها از رسمیت و کامیابی در محل کار را میانجی‌گری می‌کند. نمونه آماری پژوهش مشتمل بر ۱۳۶ کارمند تمام وقت از سازمان‌های مختلف بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه بین رسمیت و کامیابی کارکنان در محل کار را میانجی‌گری می‌کند.

<p>این پژوهش به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا وجود یک ساختار مکانیکی (یعنی رسمیت) به عنوان مانع یا تسهیل‌گر در کامیابی کارکنان در محل کار محسوب می‌شود. به طور خاص، محققین بررسی کردند که چرا و چه زمانی رسمیت به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای مهم ممکن است کامیابی کارکنان را در محل کار تسهیل کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه مثبت بین رسمیت و کامیابی کارکنان در محل کار با ادراک عدالت بین‌فردی آن‌ها میانجی‌گری می‌شود.</p>	رحمان و همکاران (۲۰۲۲)	<p>بررسی کامیابی کارکنان در محل کار: نقش رسمیت و عدالت بین فردی</p>	۷
<p>این پژوهش در بین ۲۹۲ زوج زیردست- سرپرست در صنعت هتلداری انجام شد. این مطالعه مدلی از ابعاد عدالت سازمانی و خدمات برون نقشی به مشتری را با کامیابی در محیط کار به عنوان میانجی آزمون کرد. محققین همچنین بررسی کردند که چگونه رهبری خدمتگزار، ارتباط بین ابعاد عدالت سازمانی و کامیابی در محیط کار را تعدیل می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی به طور مثبت با کامیابی کارکنان در محیط کار همراه است و کامیابی به طور مثبت با خدمات برون‌نقشی به مشتری مرتبط است. این تحلیل همچنین تأیید کرد که کامیابی کارکنان در محیط کار باعث میانجی‌گری ارتباط میان عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و خدمات برون‌نقشی به مشتری می‌شود. علاوه بر این، رهبری خدمتگزار روابط مثبت هر سه بعد عدالت سازمانی و کامیابی در کار را تقویت می‌کند.</p>	فارید و همکاران (۲۰۲۱)	<p>چگونه و چه زمانی عدالت سازمانی بر خدمات مشتری طبق نظریه تبادل اجتماعی کامیابی در محیط کار تاثیر می‌گذارد؟</p>	۸
<p>این پژوهش در بین کارکنان صنعت بانکداری عراق با حجم نمونه ۲۳۰ نفر انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که اثر میانجی عدالت سازمانی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان تأیید شد. همچنین نقش تعدیل‌کننده هویت اخلاقی کارکنان در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان تأیید شد.</p>	هالبوسی و همکاران (۲۰۱۹)	<p>بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان: نقش عدالت سازمانی و هویت اخلاقی کارکنان</p>	۹

1. Farid et al.

2. Halbusi et al.

سازمان

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر عوامل ساختاری شامل تمرکز و رسمیت بر ادراک عدالت سازمانی کارکنان روی ۳۵۶ کارمند از ۱۵ شرکت کوچک و متوسط فعال در صنعت تولید و خدمات در منطقه مارمارا ترکیه انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سطح رسمیت به‌عنوان مؤلفه‌ای از ساختار سازمانی و عدالت سازمانی ادراک‌شده کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین، یافته‌ها نشان داد که تمرکز بر عدالت رویه‌ای و توزیعی تأثیر غیر معنادار دارد.	اوزسahin و یürür ^۱ (۲۰۱۸)	تأثیر ساختار سازمانی بر ادراک عدالت سازمانی کارکنان	۱۰
این پژوهش در بین کارکنان شاغل در شرکت‌های کوچک، متوسط و کلان در یک منطقه در آفریقای جنوبی با حجم نمونه ۲۵۹ نفر انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار، تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، معنویت در محیط کار به طور قابل توجهی بر واریانس تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار تأثیر می‌گذارد.	واندروالت ^۲ (۲۰۱۸)	معنویت در محیط کار، تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار	۱۱

با توجه به نتایج پژوهش‌های گذشته مشخص شد، سابقه پژوهشی که هم زمان به بررسی نقش میانجی تعلق خاطر کاری و عدالت بین فردی و نقش تعدیل‌گر رهبری اخلاقی و تمرکز در رابطه بین رسمیت و کامیابی در محیط کار بپردازد، وجود ندارد، لذا پژوهش حاضر به بررسی روابط بین این متغیرها در شهرداری شهرستان نیشابور پرداخته است.

۳ مبانی نظری

در قسمت زیر به مبانی نظری پژوهش و نحوه شکل‌گیری مدل مفهومی پژوهش پرداخته می‌شود.

۳-۱ میانجی‌گری تعلق خاطر کاری در رابطه بین رسمیت و کامیابی در محیط کار

در این پژوهش، برای توضیح اینکه رسمیت ممکن است، پتانسیل پیشرفت (کامیابی) کارکنان در محل کار را داشته باشد، از نظریه حفاظت منابع (هابفول، ۱۹۸۹) و مدل درهم تنیدگی اجتماعی کامیابی در محل کار (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵) استفاده شده است. نظریه حفاظت

1. Özşahin & Yürür

2. van der Walt

منابع بیان می‌کند که کارکنان، دائماً در معرض تنش منابع مادی، ارتباطی، روانی و ... قرار دارند که یا در برابر تهدیدات، منابع را حفظ می‌کنند و یا در مواجهه با فرصت‌ها، منابع را کسب می‌نمایند و منابع خود را برای از دست ندادن منابع پیشین خود و یا کسب منابع جدید مصرف می‌کنند (حمیدیان و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۳). در این پژوهش، نظریه حفاظت منابع پیشنهاد می‌کند که رسمیت با ارائه ساختار و وضوح، برای مثال با روش‌های کاری استاندارد شده، ابهامات کارکنان را کاهش داده و این امر، منابع آن‌ها را آزاد می‌نماید، زیرا رسمیت به آن‌ها کمک می‌کند تا بفهمند دقیقاً چه چیزی از آن‌ها انتظار می‌رود. علاوه بر این، در خصوص اینکه رسمیت چگونه می‌تواند به طور مثبت با کامیابی ارتباط برقرار کند، می‌توان دیدگاه مبتنی بر منابع را با مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی در کار تکمیل کرد. به طور خاص، این مدل پیشنهاد می‌کند که کامیابی تحت تأثیر ویژگی‌های زمینه‌ای، مانند اختیار تصمیم‌گیری، اشتراک‌گذاری گسترده اطلاعات و فضای اعتماد و احترام می‌باشد. این مدل نشان می‌دهد، در محیطی که این ویژگی‌های زمینه‌ای با کیفیت بالا ارائه می‌شود، از کارکنان انتظار می‌رود رفتارهای کاری عاملی بیشتری داشته باشند. کارکنان وقتی فعال و هدفمند عمل می‌کنند، رفتارهای عاملی از خود نشان می‌دهند. مدل اسپریتزر سه رفتار عاملی تمرکز بر کار، اکتشاف^۱ و ارتباط هوشیارانه^۲ را بیان می‌کند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). در مجموع، ویژگی‌های زمینه‌ای مانند به اشتراک‌گذاری اطلاعات گسترده، که در یک سازمان رسمی حاکم است، می‌تواند باعث کامیابی کارکنان در محل کار شود. از این رو، انتظار می‌رود رسمیت با کامیابی کارکنان در محل کار مرتبط باشد (رحمان و همکاران، ۲۰۲۲).

تعلق خاطر کاری کارکنان به عنوان میانجی در این رابطه به عنوان «یک وضعیت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار که به‌واسطه آن فرد در شغل خود فداکاری کرده و مجذوب شغل خود می‌باشد» تعریف می‌شود (اسچوفلی و همکاران، ۲۰۰۲). رسمیت، به عنوان یک زمینه سازمانی، می‌تواند با وضع قوانین روشن و شفاف‌سازی، منابع را از طریق اشتراک‌گذاری گسترده اطلاعات، به عنوان میزانی که اطلاعات در سازمان درباره چشم‌انداز واحد، عملکرد واحد، کیفیت

1. Exploration
2. heedful relating
3. Rahaman et al.

سازمان

محصول/ خدمات، و غیره در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد، برای کامیابی کارکنان بکار گیرد (رحامن و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو، بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع، بررسی اینکه آیا رسمیت می‌تواند باعث ایجاد تعلق خاطر کاری کارکنان برای کامیابی در محل کار شود، معقول به نظر می‌رسد و کارکنان منابع ایجاد شده از رسمیت را برای به دست آوردن منابعی مانند تعلق خاطر کاری خود سرمایه‌گذاری می‌کنند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۶) و این امر به نوبه خود باعث کامیابی کارکنان در محل کار می‌شود (هالسلبن و همکاران، ۲۰۱۴). در این پژوهش به طور خاص از نظریه حفاظت از منابع استفاده شده تا این نظریه مطرح شود که تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه بین رسمیت و کامیابی کارکنان در محل کار را میانجی‌گری می‌کند. نظریه حفاظت از منابع نشان می‌دهد که انگیزه انسان‌ها، حفاظت، حفظ و انباشت منابع و دستیابی به منابع جدید است تا بتوانند با سرمایه‌گذاری در منابع به دست آمده منابع بیشتری بسازند (هابفول و همکاران، ۲۰۱۸). این نظریه دلالت بر آن دارد که کسب و حفظ منابع برای بقای افراد نقش اساسی دارد. در حالی که این نظریه در ابتدا بر مطالعه استرس و فشار متمرکز بود، به‌تازگی استفاده از نظریه حفاظت منابع از منظر پیامدهای آن برای انگیزه به جای استرس گسترش یافته است. به این معنا که یک تعریف گسترده‌تر و مبتنی بر هدف از منابع ارائه شده است. یکی از اصول نظریه حفاظت منابع این است که افراد باید منابع را دوباره در محل کار سرمایه‌گذاری کنند (به عنوان مثال با داشتن ارتباطات خوب بین رهبران و زیردستان (منبع عاطفی)، زیردستان انرژی می‌گیرند و این منبع عاطفی، دوباره به محیط کار برمی‌گردد و باعث می‌شود که فرد تلاش بیشتری در محیط کار داشته باشد) تا در برابر از دست دادن منابع محافظت کرده، زیان‌ها را بهبود دهند و منابع را به دست آورند (هابفول و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۰۵)، بنابراین، طبق نظریه حفاظت از منابع، تعلق خاطر کاری را می‌توان به عنوان مازاد منابعی تصور کرد که می‌توان در رفتار عملکرد^۱ سرمایه‌گذاری نمود. پژوهش‌ها در واقع نشان داده که تعلق خاطر کاری با عملکرد شغلی مرتبط است و عملکرد شغلی به وسیله کامیابی پیش‌بینی می‌شود. از این رو، تعلق خاطر کاری یک حالت انگیزشی مثبت است که برای افزایش

کامیابی کارکنان ضروری است (ژای و همکاران^۱، ۲۰۲۳) و کارکنان با مجذوب شدن به وظایف خود روی وظایف خود تمرکز می‌کنند که این امر باعث ایجاد احساس سرزندگی در آن‌ها می‌شود. علاوه بر این، آن‌ها همچنین ممکن است برنامه‌ها و فهرست‌های راهنمای خود را برای انجام کارشان به بهترین شکل ممکن بسازند و اصلاح کنند، که می‌تواند هر چه بیشتر به یادگیری آن‌ها کمک کند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). در واقع، پژوهش‌ها نشان می‌دهد کارکنانی که احساس تعلق خاطر کاری نسبت به سازمان دارند، حس ارتباط پرانرژی و عاطفی را در محیط کار همراه با فداکاری و جذب، حفظ می‌کنند، که می‌توان به عنوان حس سرزندگی توصیف کرد (ژای و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهد که شدت تعلق خاطر کاری در محل کار با میزان و کیفیت تجارب یادگیری کارکنان مرتبط است (خان و همکاران^۲، ۲۰۱۷). از آنجا که ادغام سرزندگی و یادگیری باعث کامیابی در محل کار می‌شود، تعلق خاطر کاری می‌تواند به پیشرفت کارکنان در محل کار مربوط شود. در واقع، پژوهشگران استدلال کردند که تعلق خاطر کاری می‌تواند رابطه بین منابع شغلی و نتایج را میانجی‌گری کند و یافته‌های تجربی نیز نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری را در پیش‌بینی نتایج کارکنان نشان داده‌اند. بنابراین به طور خلاصه، کارکنان منابع ایجاد شده از رسمیت را برای به دست آوردن منابعی مانند تعلق خاطر کاری کارکنان سرمایه‌گذاری می‌کنند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۶)، که احتمالاً دوباره آن‌ها را برای ایجاد منابع بیشتر مانند کامیابی در کار، سرمایه‌گذاری خواهند کرد. برای همین، با توجه به مرور ادبیات پژوهش، فرضیه‌های زیر شکل می‌گیرد.

- بین رسمیت و تعلق خاطر کاری کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- بین تعلق خاطر کاری و کامیابی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- تعلق خاطر کاری نقش میانجی در رابطه بین رسمیت و کامیابی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور دارد.

۳-۲ میانجی‌گری عدالت بین فردی در رابطه بین رسمیت و کامیابی در محیط کار

1. Zhai et al.

2. Khan et al.

سازمان

عدالت بین فردی به عدالت درک شده از رفتار بین فردی و شأن و احترامی که افراد در ارتباطات خود با دیگران درک می نمایند، اشاره دارد و این عدالت در سازمان، هنگام اجرای رویه ها و نسبت دادن نتایج به دیگران نشان داده می شود (جانسون و همکاران^۱، ۲۰۱۴) و پژوهش های قبلی نشان می دهند که کارکنان برای کامیابی در محل کار به منابع اجتماعی- عاطفی کافی نیاز دارند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). به طور خاص، با توجه به مدل درهم تنیدگی اجتماعی کامیابی (مدلی که مبتنی بر دیدگاه رابطه ای از رشد انسانی است و در آن، رشد افراد از طریق تعامل با دیگران در یک سیستم اجتماعی اتفاق می افتد)، دو مؤلفه ی کامیابی (سرزندگی و یادگیری)، نتیجه ی درهم تنیدگی اجتماعی بوده و می توانند در نتیجه ی تعاملات اجتماعی مثبت با دیگران (یعنی ادراکات عدالت بین فردی) اتفاق بیفتند و می توان ادراک عدالت بین فردی کارکنان را با مدل درهم تنیدگی اجتماعی کامیابی مرتبط دانست. وقتی کارکنان احساس می کنند اعضای سازمان با آن ها منصفانه (عدالت بین فردی) رفتار می کنند، این تعاملات مثبت می تواند خُلق و خوی مثبت (یعنی منابع عاطفی مثبت) و همچنین منابع رابطه ای (مانند حمایت اجتماعی) را ایجاد کند. بر اساس این مدل، این منابع که در «انجام کار» تولید می شوند، می توانند کارکنان را به سمت رفتارهای عاملی (یعنی تمرکز بر وظیفه، ارتباط هوشیارانه با دیگران، و اکتشاف) و در نهایت کامیابی در کار تشویق کنند (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). برای همین، در این پژوهش چنین استدلال می شود که ادراکات عدالت بین فردی می تواند کارکنان را به سمت تمرکز بر وظیفه و روابط سوق دهد، که به طور مثبت با سرزندگی و یادگیری (دو مؤلفه کامیابی) ارتباط دارد. پژوهش های گذشته ارتباط مثبتی را بین رسمیت و ادراک عدالت بین فردی کارکنان نشان داده اند. به طور خاص، رسمیت با به کارگیری قواعد منسجم منجر به افزایش اعتماد به نفس کارکنان می شود، مبنی بر اینکه رفتار مشابهی را در مقایسه با دیگران در موقعیت های مشابه دریافت می نمایند؛ برای همین، با ادراکات عدالت بین فردی افراد ارتباط مثبتی دارد (بنسیمانی و همکاران^۲، ۲۰۱۸) و این یافته ها، مطابق با نظریه حفاظت منابع است که نشان می دهد ادراکات کارکنان از عدالت بین

1. Johnson et al.

2. Bensemmane et al.

فردی می‌تواند موجب تجدید منابع آن‌ها شده و در عین حال نشان دهد که سرمایه‌گذاری منابع (برای به دست آوردن منابع اضافی) ارزشمند خواهد بود (زنگ و همکاران^۱، ۲۰۲۰). برای همین، به‌طور کلی چنین استدلال می‌شود که رابطه مثبت بین رسمیت و کامیابی کارکنان در محل کار را می‌توان از طریق ادراکات عدالت بین فردی آن‌ها درک کرد و منابع شناختی که از رسمیت به دست می‌آید، کامیابی کارکنان را در محل کار از طریق ادراکات عدالت بین فردی آن‌ها تسهیل می‌کند و این امر می‌تواند موجب تجدید منابع عاطفی-اجتماعی آن‌ها برای کامیابی در محل شود (ژای و همکاران، ۲۰۲۰). به همین دلیل، با مرور ادبیات پژوهش فرضیه‌های زیر شکل می‌گیرد.

- بین رسمیت و عدالت بین فردی در شهرداری شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- بین عدالت بین فردی و کامیابی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- عدالت بین فردی نقش میانجی در رابطه بین رسمیت و کامیابی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور دارد.

۳-۳ میانجی‌گری رهبری اخلاقی در رابطه بین رسمیت و عدالت بین فردی

رهبری اخلاقی، به نمایش رفتار مناسب هنجاری گفته می‌شود که یک رهبر از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری در پیروان خود را ترویج می‌کند (زارع‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در این پژوهش چنین استدلال می‌شود که رهبری اخلاقی (یک ویژگی رابطه‌ای) برای اطمینان از ارتباط مثبت بین رسمیت (یک ویژگی زمینه‌ای) و تجربه کارکنان از عدالت بین فردی (یک ویژگی رابطه‌ای) بسیار مهم است. به طور خاص، از آنجا که رسمیت، مجموعه‌ای واضح از قوانین و رویه‌ها را فراهم می‌آورد، اطلاعات مرتبط با عدالت را ارائه می‌کند که تنها در صورت تایید انصاف و ارزش‌های اخلاقی از سوی رهبران (یعنی رهبری اخلاقی) به پتانسیل کامل خود می‌رسد. در واقع، از رهبران اخلاقی انتظار می‌رود، این قوانین و رویه‌ها را به گونه‌ای اجرا کنند که کارکنان احساس کنند با آن‌ها به گونه‌ای با وقار و محترمانه رفتار می‌شود. پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که این درک از رفتار با احترام (یعنی عدالت بین فردی) سیگنالی است

1. Zeng et al.

سازمان

مبنی بر اینکه منابع اجتماعی- عاطفی که برای کامیابی در کار ضروری هستند در دسترس خواهند بود (کیم و بیهر، ۲۰۲۰؛ هانگ و وو، ۲۰۲۳). از این رو، رهبری اخلاقی رابطه مثبت بین رسمیت و عدالت بین فردی را تقویت می‌کند و اگرچه رسمیت به عنوان یک ویژگی زمینه‌ای، پتانسیل افزایش ادراکات عدالت بین فردی کارکنان را با ارائه مجموعه‌ای از قوانین و رویه‌ها دارد، انتظار می‌رود این رابطه زمانی قوی‌تر باشد که رهبران سطوح به‌نسبت بالایی از رهبری اخلاقی را نشان دهند. رهبری اخلاقی به‌ویژه به دلیل تمرکز اصلی آن بر هنجارها و ارزش‌ها، رهبری متمایز است (بابالولا و همکاران^۱، ۲۰۱۸). همانطور که پژوهش‌های قبلی نشان داده، رهبری اخلاقی می‌تواند ادراک کارکنان از عدالت بین فردی را تقویت کند (پوتیپیرون و فیومن^۲، ۲۰۱۶) و مطابق با اصول نظریه حفاظت از منابع، به طور خاص در پژوهش حاضر، این نظریه مطرح می‌شود که رهبران اخلاقی می‌توانند با ایجاد محیطی منصفانه و صادقانه و با دفاع موفقیت‌آمیز از کارکنان در برابر بی‌عدالتی از آن‌ها محافظت نموده و یا منابع اجتماعی- عاطفی بیشتری مانند حمایت سرپرست و اعتماد بین فردی را برای کارکنان فراهم کنند (رحامن و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو، اگرچه رسمیت قوانین را تعیین می‌کند، اما وضع و اجرای عادلانه چنین قوانینی به اخلاقیات رهبر بستگی دارد. بنابراین، رهبران اخلاقی در موقعیت مناسبی قرار دارند تا منابع کارکنان را با افزایش ادراکات عدالت بین فردی کارکنان افزایش دهند. در مجموع، رهبری اخلاقی می‌تواند رابطه بین رسمیت و ادراکات عدالت بین فردی را تقویت کند و این استدلال با اصل نظریه حفاظت از منابع مبنی بر این که افراد با منابع بیشتر برای کسب منابع در موقعیت بهتری قرار دارند، مطابقت دارد (هالیسلین و همکاران، ۲۰۱۴). لذا با مرور ادبیات پژوهش فرضیه‌ی زیر شکل می‌گیرد.

- رهبری اخلاقی رابطه بین رسمیت و عدالت بین فردی را در شهرداری شهرستان نیشابور تقویت می‌کند.

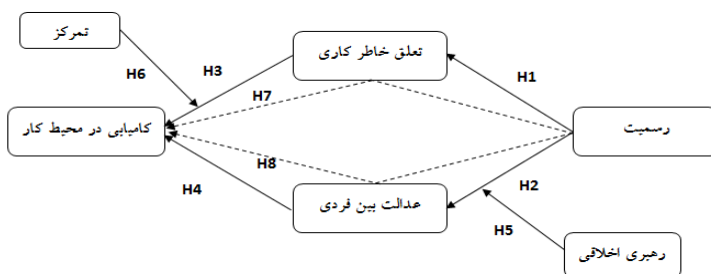
۳-۴ تعدیل‌گری تمرکز در رابطه بین تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار

1. Babalola et al.
2. Potipiroon & Faerman

تمرکز را درجه خشکی در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها بصورت متمرکز تعریف می‌کنند. تمرکز به توزیع اختیار در سازمان اشاره دارد و مشخص می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری را در اختیار دارد؛ که بر اساس آن می‌تواند دستوراتی را صادر کرده و انتظار دارد، دستورات صادره اجرا شود (جعفری، ۱۴۰۰). طبق نظریه حفاظت منابع، انگیزه برای حفظ و به دست آوردن منابع مرتبط با استقلال (مانند استقلال در کار، کنترل شغل) بیشترین انگیزش و تأثیر را بر بهزیستی کارکنان دارد. از این رو، تمرکز به نسبت بالا می‌تواند منابع مرتبط با استقلال کارکنان (یعنی منابع مرتبط با خودمختاری) را محدود کرده و آن‌ها را بی‌انگیزه کند، که می‌تواند موجب مختل شدن رابطه بین تعلق خاطر کاری و پیشرفت (کامیابی) در کار شود (کیم و شین، ۲۰۱۹). از آنجا که تعلق کاری دلالت بر یک حالت انگیزشی مثبت دارد، یک ساختار بسیار متمرکز به عنوان یک زمینه بی‌انگیزه، ممکن است قدرت رابطه مثبت بین تعلق خاطر کاری و کامیابی در کار را کاهش دهد. پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که منابع عاطفی، انگیزشی و انرژی که در تعلق خاطر کاری منعکس می‌شوند، امکان دارد نوسان داشته باش و بی‌ثبات باشند؛ از این رو، چنین منابعی دیگر نمی‌توانند در دسترس باشند یا بعید به نظر می‌رسد که برای کامیابی در محیط کار سرمایه‌گذاری شوند، زیرا احتمالاً برای مقابله با شرایط تمرکز به نسبت بالا استفاده می‌شوند (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۶). در چنین شرایطی، کارکنان ممکن است نیاز به حفظ و حفاظت از منابع باقیمانده خود داشته باشند (هابفول، ۱۹۸۹) که در نهایت می‌تواند تلاش یا انگیزه آن‌ها برای ایجاد منابع جدید مانند کامیابی در محیط کار را تضعیف نماید. بر عکس، سازمانی که از تمرکز به نسبت کمتری برخوردار است، می‌تواند مخزن بزرگتری از منابع مرتبط با استقلال را برای کارکنان باز کند که رابطه مثبت بین تعلق خاطر کاری و کامیابی در کار را تقویت می‌نماید و کارکنان می‌توانند فرصت یا انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری دوباره منابع بیشتر در کار خود را با انجام خوب کارهای به دست آورند (کیو و همکاران، ۲۰۲۰). این انتظار که تمرکز می‌تواند نقش یک تعدیل‌کننده را ایفا کند، در واقع با اصل نظریه حفاظت از منابع سازگار است و کارکنانی که منابع بیشتری دارند، موقعیت بهتری برای کسب منفعت از منابع دارند (هالسلبن و همکاران، ۲۰۱۴). برای همین، با مرور ادبیات پژوهش فرضیه‌ی زیر شکل می‌گیرد.

- تمرکز رابطه بین تعلق خاطر کاری و کامیابی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور را تضعیف می‌کند.

پژوهش حاضر با بررسی رابطه رسمیت و کامیابی در محیط کار و نقش میانجی تعلق خاطر کاری و عدالت بین فردی و نقش تعدیل‌گر رهبری اخلاقی و تمرکز در این روابط در شهرداری شهرستان نیشابور در صدد بررسی دقیق‌تر و جزئی‌تر سازوکارهایی است که باعث افزایش کامیابی کارکنان این سازمان می‌شوند. با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ توسعه داده شد. تحلیل شکاف نظری و یادآوری این نکته که تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور به طور همزمان اثر این متغیرها را بررسی نکرده، نشان از ضرورت انجام این پژوهش در شهرداری شهرستان نیشابور دارد که یک سازمان دولتی و با رسمیت بالا می‌باشد و کامیابی کارکنان می‌تواند باعث انجام خدمات بهتری به ارباب رجوع شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴ روش تحقیق

با توجه به این که پژوهش حاضر به بررسی تاثیر رسمیت در سازمان بر کامیابی در محیط کار با تاکید بر نقش اخلاقیات در سازمان می‌پردازد، لذا از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور است که از بین ۱۱۱ نفر، طبق فرمول کوکران با خطای ۱ درصد،

۱۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شدند. البته در این پژوهش، روش به دست آوردن تعداد حجم نمونه در نرم افزار PLS که از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده می‌نماید، نیز بررسی شد؛ روش آن بدین گونه است که عدد ده در تعداد شاخص‌های مدل اندازه‌گیری که دارای بیشترین شاخص در میان مدل‌های اندازه‌گیری مدل اصلی پژوهش است، ضرب می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۷۵)، قابل ذکر است که در پژوهش حاضر، بیشترین شاخص، مربوط به متغیر رهبری اخلاقی می‌باشد که یازده گویه دارد و ده برابر آن، ۱۱۰ می‌شود، لذا حجم نمونه برای مدل پژوهش کفایت می‌کند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد شامل پرسشنامه رسمیت از مطالعه رابینز^۱ (۱۹۸۳) شامل ۷ گویه، پرسشنامه استاندارد کامیابی در محیط کار از مطالعه ایمران و همکاران (۲۰۲۰) با ۸ گویه، پرسشنامه استاندارد تعلق خاطر کاری از مطالعه اسچوفلی و باکر^۲ (۲۰۰۴) با ۶ گویه، پرسشنامه استاندارد تمرکز از مطالعه رابینز (۱۹۸۳) با ۹ گویه، پرسشنامه استاندارد عدالت بین فردی از مطالعه کلکوئیت (۲۰۰۱) با ۴ گویه و پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی از مطالعه کالشوون^۳ (۲۰۱۰) با ۱۱ گویه بود. روایی محتوای ابزار اندازه‌گیری توسط اساتید و خبرگان حوزه مدیریت تایید شد و برای سنجش روایی مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های بارعاملی، روایی همگرا و واگرا استفاده شد. پایایی در این پژوهش نیز به دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار گرفت که در ادامه نتایج پایایی و روایی ارائه شده است.

همان‌طور که بیان شد، جهت بررسی پایایی در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد و طبق نتایج جدول ۲، کلیه مقادیر پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ، بالای ۰/۷ می‌باشد و در نتیجه پایایی تأیید شد.

جدول ۲. پایایی و روایی همگرای ابزار اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین
رسمیت	۰/۷۵۹	۰/۸۳۸	۰/۵۱۱
کامیابی در محیط کار	۰/۹۰۰	۰/۹۲۲	۰/۶۳۱

1. Robbins
2. Schaufeli & Bakker
3. Kalshoven

۰/۵۵۶	۰/۸۸۲	۰/۸۳۹	تعلق خاطر کاری
۰/۶۱۹	۰/۹۱۸	۰/۸۹۵	تمرکز
۰/۵۶۸	۰/۸۳۱	۰/۷۶۳	عدالت بین فردی
۰/۶۴۵	۰/۹۵۲	۰/۹۴۸	رهبری اخلاقی

به منظور بررسی روایی ابزار پژوهش، از روایی محتوا استفاده شد که چند تن از خبرگان رشته مدیریت، روایی گویه‌های پژوهش را بررسی و در نهایت تایید کردند، به منظور بررسی روایی مدل پژوهش نیز از شاخص روایی واگرا و همگرا استفاده شد. همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، تمام مقادیر میانگین واریانس‌های استخراجی، از مقدار ۰/۵ بالاتر هستند، در نتیجه روایی همگرا تأیید می‌شود.

جدول ۳. ماتریس فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرا

۶	۵	۴	۳	۲	۱	
					۰/۷۴۶	تعلق خاطر کاری
				۰/۷۸۷	-۰/۶۲۰	تمرکز
			۰/۷۱۵	-۰/۳۴۱	۰/۵۱۰	رسمیت
		۰/۸۰۳	۰/۱۴۸	۰/۴۴۲	۰/۳۴۳	رهبری اخلاقی
	۰/۷۵۴	۰/۳۲۱	۰/۵۱۸	۰/۵۰۹	۰/۷۰۶	عدالت بین فردی
۰/۷۹۴	۰/۶۹۹	۰/۵۱۲	۰/۴۸۰	۰/۵۸۰	۰/۷۰۰	کامیابی در محیط

در جدول ۳ مشاهده می‌شود که شرط روایی واگرا نیز تأیید شده است. در شاخص بار عاملی، باید بار عاملی سؤالات به دست آمده، بیشتر از ۰/۴ باشد؛ همانطور که در شکل ۲ می‌توان دید نتایج بار عاملی برای گویه‌های پژوهش مناسب می‌باشد.

در این پژوهش به منظور بررسی روابط موجود بین متغیرهای پژوهش که در مدل مفهومی ارائه شد، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شده که به حجم نمونه حساسیت کمتری دارد و نیازی به نرمال بودن داده‌ها

ندارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). برای همین، در ادامه ابتدا به بررسی برازش مدل و سپس آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

۵ یافته‌های تحقیق

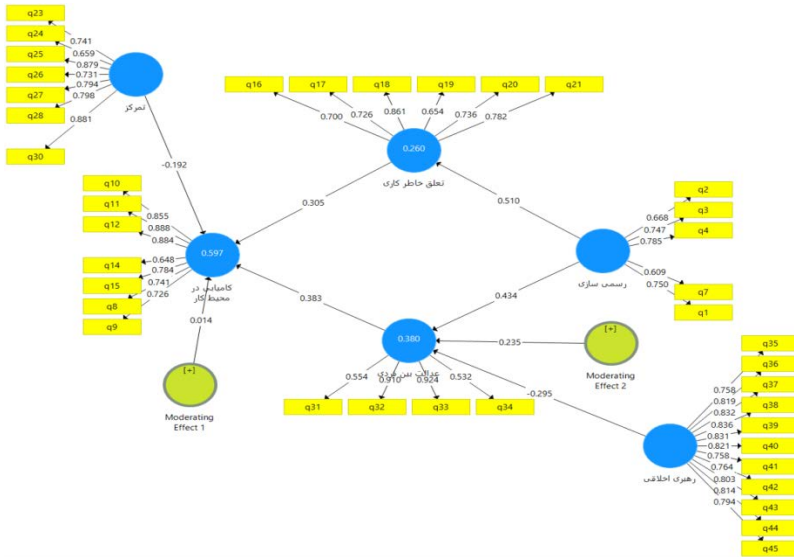
در این پژوهش، به منظور برازش مدل توسعه داده شده از معیار R^2 ، ضرایب معناداری t و برازش مدل کلی (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳) استفاده شد؛ همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضریب تعیین برای متغیرهای درون‌زا مناسب می‌باشد و ضرایب معناداری t نیز در شکل ۳ مناسب می‌باشند. به منظور ارزیابی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار نیکویی برازش (GOF) بر اساس فرمول ۱ استفاده شد.

$$1) \text{GOF} = \sqrt{(\text{Communality})(R \text{ Square})}$$

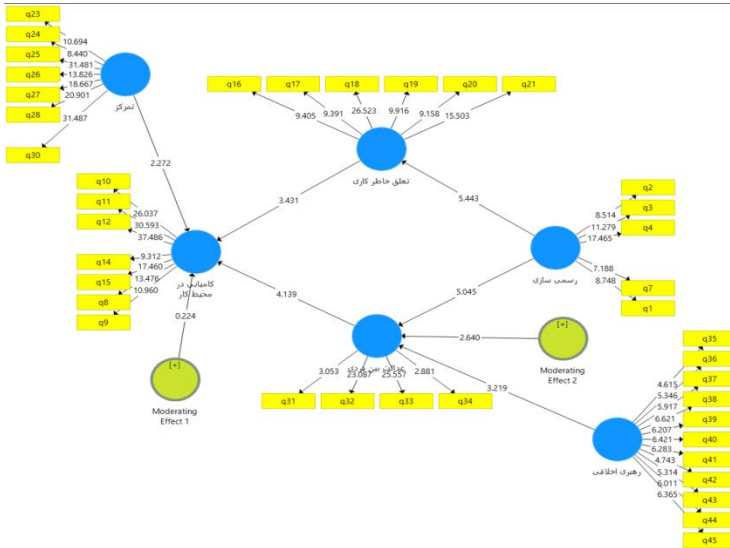
جدول ۴. معیار نیکویی برازش مدل پژوهش

متغیرها	تعلق خاطر کاری	تمرکز	رسمیت	رهبری اخلاقی	عدالت بین فردی	کامیابی در محیط کار
معیار R^2	۰/۲۶۰	-	-	-	۰/۳۸۰	۰/۵۹۷
مقادیر اشتراکی	۰/۳۴۹	۰/۴۳۱	۰/۲۳۱	۰/۴۹۶	۰/۲۳۸	۰/۴۳۹
GOF	۰/۳۸۷					

همان‌طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، مقدار برازش کلی مدل بالاتر از ۰/۳۶ است و این عدد، حاکی از برازندگی قوی مدل می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳. ضرایب معناداری مدل پژوهش

همان طور که اشاره شد، برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر این اساس، نتایج حاصل در دو حالت استاندارد و معناداری در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده و در جدول ۵ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
تایید	۵/۴۴۳	۰/۵۱۰	تعلق خاطر کاری	-	رسمیت
تایید	۵/۰۴۵	۰/۴۳۴	عدالت بین فردی	-	رسمیت
تایید	۳/۴۳۱	۰/۳۰۵	کامیابی در محیط کار	-	تعلق خاطر کاری
تایید	۴/۱۳۹	۰/۳۸۳	کامیابی در محیط کار	-	عدالت بین فردی
تأیید	۲/۶۴۰	۰/۲۳۵	عدالت بین فردی	-	رسمیت* رهبری اخلاقی
عدم تأیید	۰/۲۲۴	۰/۰۱۴	کامیابی در محیط کار	-	تعلق خاطر کاری* تمرکز
تأیید	۲/۸۴۴	۰/۱۵۶	کامیابی در محیط کار	تعلق خاطر کاری	رسمیت
تأیید	۳/۲۹۷	۰/۱۶۶	کامیابی در محیط کار	عدالت بین فردی	رسمیت

با توجه به نتایج جدول ۵، عدد معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه شش بالاتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه شش تایید شدند.

۶ نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به اینکه مطالعات دانشمندان نشان داده که کامیابی برای ایجاد یک سازمان پایدار ضروری است (اسپریتزر و پوراث^۱، ۲۰۱۲؛ وو و همکاران، ۲۰۲۳)، یافته‌های مطالعه حاضر نشان

1. Spreitzer & Porath

داد که سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها چگونه می‌توانند کامیابی در محیط کار را ارتقا دهند. این پژوهش با ادغام مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی و نظریه حفاظت از منابع، به بررسی این نکته پرداخت که جنبه‌های ساختار سازمانی چگونه می‌تواند به تولید (یعنی تعلق خاطر کاری و عدالت بین فردی) و گسترش (یعنی کامیابی در محل کار) منابع در شهرداری شهرستان نیشابور کمک کند. یافته‌های آزمون فرضیه اول بیانگر این موضوع است که رسمیت بر تعلق خاطر کاری تاثیر مثبت و معنادار دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که به طور کلی، وجود قوانین رسمی و سیاست‌های استاندارد و روش‌های حاکم بر تصمیم‌گیری و روابط کاری در شهرداری شهرستان نیشابور، منجر به افزایش تعلق خاطر کارکنان نسبت به شغل‌شان می‌شود. یافته‌های این پژوهش همراستا با یافته‌های پژوهش‌های قدسی و احمدی (۱۴۰۰) و رحمان (۲۰۲۲) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه دوم بیانگر این موضوع است که رسمیت بر عدالت بین فردی تاثیر مثبت و معنادار دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که به طور کلی، وجود قوانین رسمی و سیاست‌های استاندارد و روش‌های حاکم بر تصمیم‌گیری و روابط کاری در شهرداری شهرستان نیشابور، منجر به افزایش عدالت بین فردی در سازمان می‌شود. یافته‌های این پژوهش همراستا با یافته‌های پژوهش‌های اوزسahین و یورور (۲۰۱۸) و رحمان و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه سوم بیانگر این موضوع است که تعلق خاطر کاری بر کامیابی در محیط کار تاثیر مثبت و معنادار دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که به طور کلی، ایجاد حس تعلق و دلبستگی کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور به شغل خود باعث تقویت حس کامیابی آن‌ها در محیط کار می‌شود. یافته‌های این پژوهش همراستا با یافته‌های پژوهش‌های واندروالد (۲۰۱۸) و رحمان (۲۰۲۲) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه چهارم بیانگر این موضوع است که عدالت بین فردی بر کامیابی در محیط کار تاثیر مثبت و معنادار دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که به طور کلی، اجرای رویه‌ها و نسبت دادن نتایج به کارکنان و شأن و احترامی که در شهرداری شهرستان نیشابور، نسبت به کارکنان اعمال می‌شود، باعث افزایش کامیابی کارکنان می‌شود. یافته‌های این پژوهش همراستا با یافته‌های پژوهش‌های فرید و همکاران (۲۰۲۱) و رحمان و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه پنجم بیانگر این موضوع است که رهبری اخلاقی

رابطه بین رسمیت و عدالت بین فردی را تقویت می‌کند و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که نمایش رفتارهای اخلاقی از جانب رهبر در روابط درون شخصی و برون شخصی وی و انتقال این هنجارها به پیروان، رابطه بین رسمیت و عدالت بین فردی را در شهرداری شهرستان نیشابور تقویت می‌کند. یافته‌های آزمون فرضیه ششم بیانگر این موضوع است که تمرکز رابطه بین تعلق خاطر کاری کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور و کامیابی در محیط کار را تعدیل نمی‌کند و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که تمرکز تأثیری در رابطه بین تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار ندارد و باعث تضعیف یا تقویت این رابطه نمی‌شود. یافته‌های آزمون فرضیه هفتم بیانگر این موضوع است که تعلق خاطر کاری نقش میانجی در رابطه بین رسمیت و کامیابی در محیط کار دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که احساس تعلق کارکنان شهرداری شهرستان نیشابور نسبت به شغل خود باعث می‌شود که رسمیت تأثیر قوی‌تری بر کامیابی در محیط کار داشته باشد. یافته‌های این پژوهش همراستا با یافته‌های پژوهش رحمان (۲۰۲۲) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه هشتم بیانگر این موضوع است که عدالت بین فردی نقش میانجی در رابطه بین رسمیت و کامیابی در محیط کار دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، این گونه استنباط می‌شود که اجرای رویه‌ها و تخصیص نتایج به دیگران و شأن و احترامی که در شهرداری شهرستان نیشابور، نسبت به کارکنان اعمال می‌شود، باعث می‌شود که رسمیت تأثیر قوی‌تری بر کامیابی در محیط کار داشته باشد. یافته‌های این پژوهش همراستا با یافته‌های پژوهش رحمان و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد.

بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش که نشان داد، رسمیت سازمانی یکی از عواملی است که می‌تواند باعث افزایش کامیابی کارکنان شود و زمانی که رسمیت در سازمان بالا باشد، وجود شفافیت و قوانین مشخص، باعث شده که کارکنان وقت خود را کمتر صرف بدست آوردن اطلاعات و رویه‌ها در سازمان نمایند؛ برای همین، منابع آزاد شده می‌تواند کارکنان را وادار کند تا با کار خود درگیر شوند و حس تعلق بیشتری به شغل خود داشته باشند تا بدین ترتیب، منابع جدیدی مانند کامیابی در کار را ایجاد نمایند. علاوه بر این، در طول این فرآیند میانجی، سازمانی که از تمرکز به نسبت کمتری برخوردار است، می‌تواند منابع بیشتری را برای کارکنان فراهم آورد که این امر می‌تواند کامیابی کارکنان را با فرصت تجربه به دست آوردن منابع برای

سازمان

کامیابی تسهیل نماید. علاوه بر این، یافته‌های پژوهش حاضر با مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی همخوانی داشت و نشان داد که با اشتراک‌گذاری اطلاعات گسترده (که در سازمان‌های رسمی رایج است) به عنوان یک ویژگی زمینه‌ای، می‌توان باعث کامیابی کارکنان در محیط کار شد. بنابراین به مدیران شهرداری شهرستان نیشابور پیشنهاد می‌شود به این مسئله توجه داشته باشند که ساختارهای رسمی علاوه بر جنبه‌های منفی (مانند انعطاف‌پذیری و نوآوری کمتر و کاهش رفتارهای اختیاری)، دارای جنبه‌های مثبتی مانند افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان و کامیابی در محیط کار نیز می‌باشند و مدیران شهرداری شهرستان نیشابور می‌توانند از مزایای مثبت ساختار رسمی به نفع سازمان و کارکنان خود استفاده نمایند. در عین حال، با توجه به اینکه یافته‌های پژوهش نشان داد رسمیت به طور غیرمستقیم از طریق عدالت بین فردی با کامیابی در محیط کار مرتبط است، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که وجود قوانین و رویه‌های رسمی باعث می‌شود کارکنان احساس کنند به شیوه‌ای محترمانه و عادلانه با آن‌ها رفتار شده است، باعث بروز تعاملات اجتماعی مثبت بین سرپرست و کارکنان شده و بدین ترتیب، منابع اجتماعی - عاطفی کارکنان افزایش می‌یابد. در این شرایط اگر کارکنان، رفتارها و اقدامات سرپرست خود را نیز اخلاقی بدانند، رابطه مثبت بین رسمیت و کامیابی از طریق عدالت بین فردی آشکارتر می‌شود. یافته‌های این پژوهش با مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی سازگار است که نشان می‌دهد ویژگی‌های زمینه‌ای مانند اشتراک‌گذاری اطلاعات گسترده (متاثر از یک ساختار رسمی) می‌تواند به رفتارهای عاملی (تمرکز بر کار، اکتشاف و ارتباط هوشیارانه) منتهی شود که مجموعه‌ای از منابع را در انجام کار، تولید می‌کنند و باعث پیشرفت و کامیابی کارکنان در محل کار می‌شوند. به طور خاص، مدل پژوهش به طور صریح نشان می‌دهد که منابع ناشی از رسمیت می‌تواند از طریق ادراکات عدالت بین فردی کارکنان برای کامیابی در محیط کار از آن‌ها حمایت کند؛ به‌ویژه وقتی آن‌ها تصور می‌کنند رهبران‌شان در رهبری اخلاقی امتیاز بالاتری دارند. تحقیقات سال‌های اخیر نشان داده که چگونه کامیابی کارکنان می‌تواند از انواع سبک‌ها و رفتارهای رهبری، مانند رهبری مبتنی بر اعتماد (وو و چن^۱، ۲۰۱۹) و رهبری خدمتگزار (یوزمن و همکاران^۱، ۲۰۲۱) بهره‌مند شود و رهبری مثبت

چگونه می‌تواند (غیر) مستقیم باعث کامیابی در محیط کار شود. مطالعه حاضر، این یافته‌ها را با نشان دادن اینکه چگونه رهبری اخلاقی به کارکنان اجازه می‌دهد به طور کامل از مزایای ساختار سازمانی رسمی برای کامیابی در محیط کار بهره ببرند، گسترش داد. بنابراین، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عوامل رابطه‌ای، مانند رهبری اخلاقی، نه تنها این پتانسیل را دارد که مستقیماً کامیابی در محیط کار را ترویج دهد، بلکه امکان بهینه‌سازی مزایای عوامل زمینه‌ای، مانند رسمیت را نیز دارد. برای همین، با توجه به یافته‌های این پژوهش، به مدیران شهرداری شهرستان نیشابور پیشنهاد می‌شود که در ارتباطات سازمانی به گونه‌ای عمل کنند که کارکنان احساس عدالت بین فردی داشته باشند و همچنین با انتخاب سبک رهبری مناسب، مانند رهبری اخلاقی باعث افزایش کامیابی در شهرداری شهرستان نیشابور شوند. در عین حال پیشنهاد می‌شود به این نکته توجه داشته باشند که وجود فرآیندها و دستورالعمل‌های مشخص و قطعی باعث می‌شود کارکنان بتوانند در محل کار خود موفق و کامیاب شوند. در عین حال، مدیران این سازمان باید در مورد ناملازمات احتمالی رسمیت نیز محتاط باشند، مانند رسمیت سخت‌گیرانه که می‌تواند اختیارات کارکنان را کاهش دهد. از این رو، قوانین رسمی باید به گونه‌ای اعمال شوند که بتوانند عملکرد سازمانی مؤثر را به جای تداخل در کار کارکنان، حفظ کنند. همچنین به مدیران شهرداری شهرستان نیشابور پیشنهاد می‌شود با توجه به یافته‌های دانشمندان که نشان داد تمرکز به نسبت بالای یک سازمان می‌تواند باعث بی‌انگیزگی و کاهش منابع کارکنان شود، در کنار رسمیت، تمرکززدایی می‌تواند برای کامیابی کارکنان در محیط کار حیاتی باشد و تمرکز به نسبت کمتر یک سازمان می‌تواند منابع را با احساس استقلال گسترده در تصمیم‌گیری در کارهای روزمره خود ارائه دهد و آن‌ها را ارتقا بخشد که در نهایت می‌تواند کارکنان را به کامیابی در محیط کار سوق دهد. از این رو، مدیریت شهرداری شهرستان نیشابور باید طراحی مجدد سازمان خود را با پیاده‌سازی و تمرین یک ساختار رسمی همراه با تمرکز به نسبت کمتر ساختاری در نظر بگیرد تا نه تنها کارکنان سازمان بتوانند کامیاب شوند، بلکه خود سازمان نیز بتواند پایدار باقی بماند. البته مدیران شهرداری شهرستان نیشابور باید به این نکته توجه نمایند که طبق یافته‌های این پژوهش، کارکنانی که تعلق خاطر کاری بالایی داشته باشند، به تنهایی می‌توانند در محل کار کامیاب

شوند و میزان استقلال آن‌ها در سازمان، رابطه تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار را تقویت نکرد. پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود که راه‌هایی را برای پژوهش‌های آتی فراهم می‌کند. اول این که پژوهش حاضر در شهرداری شهرستان نیشابور انجام شده و ممکن است در سایر سازمان‌ها، نتایج متفاوتی حاصل شود؛ برای همین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی، خدماتی و تولیدی نیز انجام شود. همچنین پژوهش حاضر، برای آزمون مدل از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده کرد و در پژوهش‌های آتی، می‌توان مدل این پژوهش را با نرم افزارهایی مانند ایموس که بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس می‌باشد، آزمون کرد. علاوه بر این با روش مدل ساختاری تفسیری، می‌توان اثر هر یک از متغیرها بر متغیرهای دیگر و روابط شاخص‌ها و سطح‌بندی آن‌ها را شناسایی نمود. همچنین در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده با انجام مصاحبه با کارکنان و مدیران شهرداری شهرستان نیشابور و شناسایی سایر متغیرهای تاثیرگذار بر کامیابی کارکنان، با رویکرد کیفی داده‌بنیاد، مدل پژوهش را گسترش دهند.

۷ مراجع

منابع فارسی

- آبیانغی اصفهانی، سعید؛ حسنی، علی اکبر و میرهاشمی، سیدمجتبی (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی زمینه ساز ارتقا عدالت تعاملی و جو اخلاقی در ادارات آموزش و پرورش. پژوهشنامه تربیتی، ۵۲(۱۲)، ۱-۲۲.
- بابایی خلجی، معصومه؛ احمدی، سیدعلی اکبر و شهبازی مهدی (۱۳۹۲) بررسی عوامل موثر در تعلق خاطر کاری پرستاری در بیمارستان چشم پزشکی فارابی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت دولتی. ۵ (۴)، ۳۹-۵۶.
- حمیدیان، محمد؛ هادی‌زاده‌مقدم، اکرم؛ طبرسا، غلامعلی؛ و رضاییان، علی (۱۳۹۸). ارائه مدل پیش‌بینی کننده رفتار کارکنان، مبتنی بر تعاملات ادراکی رهبر - پیرو در موقعیت

- تهدید حمایت اجتماعی (با رویکرد حفاظت از منابع). پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۹(۴)، ۹۱-۱۱۵.
- داوری، علی؛ و رضازاده، آرش (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دهقانی‌زاده، مرضیه؛ شجاعی‌فرد، علی؛ و زارعی‌پیزادانی، سجاد (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی؛ با توجه به نقش هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطرکاری، توانمندسازی روانشناختی و شخصیت کنشگرا. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۲ (۱۰۷)، ۲۲۹-۲۸۵.
- زارع‌زاده، سمیه؛ برخورداری شریف‌آباد، معصومه؛ و سالاری، محمدمهدی (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی با خودکارآمدی و سلامت عمومی پرستاران. نشریه آموزش پرستاری، ۱۰(۳)، ۳۴-۴۴.
- فرهادی‌افشار، سعید (۱۴۰۱). بررسی رابطه ساختار سازمانی و آوای کارکنان در شرکت صنعتی معدنی گل گهر شهر سیرجان، دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی.
- قدسی، آرش؛ و احمدی، کیومرث (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین دموکراسی محیط کاری و تعلق خاطر کاری با شفافیت سازمانی در اداره جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه، ششمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران.
- قنبری، سیروس؛ و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۸(۴)، ۱۷-۳۶.

منابع انگلیسی

- Alexander, J. W., & Randolph, W. A. (1985). The fit between technology and structure as a predictor of performance in nursing subunits. *Academy of Management Journal*, 28(4), 844-859.
- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36, 857-869.
- Babalola, M. T., Stouten, J., Euwema, M. C., & Ovadje, F. (2018). The relation between ethical leadership and workplace conflicts: The mediating role of employee resolution efficacy. *Journal of Management*, 44(5), 2037-2063.
- Bensemmane, S., Ohana, M., & Stinglhamber, F. (2018). Team justice and thriving: A dynamic approach. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 229-242.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Farid, H., Xiongying, N. I. U., Raza, J., Gul, H., & Hanif, N. (2021). How and when organizational justice impact extra-role customer service: A social exchange perspective of thriving at work. *Current Psychology*, 1-16.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2020). Organizational support and employee thriving at work: exploring the underlying mechanisms. *Personnel Review*, 50(3), 935-953.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
- Halbusi, H. A., Ismail, M. N., & Omar, S. (2019). Examining the Impact of Ethical Leadership on Employees’ Ethical Behavior: The Role of Organizational Justice and Employees’ Moral Identity . *Journal of Technology Management and Business*, 6(2), 30-48.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S.E. (1998), *Stress, Culture, and Community*, Plenum, New York, NY.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.

- Hong, M. C., & Wokutch, R. E. (2023). Employee Time Theft: The Role of Overall Justice and Thriving at Work. *Journal of Managerial Issues*, 35(1), 34-47.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82-99.
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373.
- Johnson, R. E., Lanaj, K., & Barnes, C. M. (2014). The good and bad of being fair: Effects of procedural and interpersonal justice behaviors on regulatory resources. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 635.
- Juillerat, T. L. (2010). Friends, not foes?: Work design and formalization in the modern work context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2) -39216
- Kalshoven, K. (2010). Ethical leadership: through the eyes of employees. *Unpublished doctoral dissertation*, 24-65.
- Khan, A., Ahmad, F. H., & Malik, M. M. (2017). Use of digital game based learning and gamification in secondary school science: The effect on student engagement, learning and gender difference. *Education and Information Technologies*, 22, 2767-2804.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Making the case for procedural justice: employees thrive and work hard. *Journal of Managerial Psychology*.
- Kim, S., & Shin, M. (2019). Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 251-275.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta - analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- López, A., Neves, P., & Cunha, M. (2019). A high-growth firm contingency test of the formalization-performance relationship. *Journal of Small Business Management*, 57, 374-396.
- Niessen, C., Mäder, I., Stride, C., & Jimmieson, N. L. (2017). Thriving when exhausted: The role of perceived transformational leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 41-51.
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work-A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468-487.

- Özşahin, M., & Yürür, S. (2018). The effect of organizational structure on organizational justice perceptions of employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 440-453.
- Porter, L. W., & McLaughlin, G. B. (2006). Leadership and the organizational context: like the weather?. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 559-576.
- Potipiroon, W., & Faerman, S. (2016). What difference do ethical leaders make? Exploring the mediating role of interpersonal justice and the moderating role of public service motivation. *International Public Management Journal*, 19(2), 171-207.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., & Turner, C. (1968). Dimensions of organization structure. *Administrative science quarterly*, 65-105.
- Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., & Wang, Y. (2020). Organizational citizenship behavior motives and thriving at work: the mediating role of citizenship fatigue. *Sustainability*, 12(6), 2231-2247.
- Rahaman, H. S. (2022). Formalization and employee thriving at work: a moderated mediation model including work engagement and centralization. *Personnel Review*, 51(9), 2442-2460.
- Rahaman, H. S., Stouten, J., Decoster, S., & Camps, J. (2022). Antecedents of employee thriving at work: The roles of formalization, ethical leadership, and interpersonal justice. *Applied Psychology*, 71(1), 3-26.
- Rego, A., Pina E Cunha, M., & Pinho, C. (2009). Exploring a Five -Factor Model of Organizational Justice. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 7(2), 103-125.
- Robbins, S. P. (1983). *Organization theory: The structure and design of organizations*. Prentice-Hall.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of occupational and organizational psychology*, 89(3), 588-610.
- Spreitzer, G., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard business review*, 90(1), 92-99.

- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
- Supriandi, S., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Ethical Leadership and Employee Innovative Work Behavior: The Role of Thriving at Work as a Mediation Variable. *Sains Organisasi*, 1(3), 221-230.
- Usman, M., Liu, Y., Li, H., Zhang, J., Ghani, U., & Gul, H. (2021). Enabling the engine of workplace thriving through servant leadership: The moderating role of core self-evaluations. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 582-600.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Walter, F., & Bruch, H. (2010). Structural impacts on the occurrence and effectiveness of transformational leadership: An empirical study at the organizational level of analysis. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 765-782.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2019). Inspiring prosociality in hotel workplaces: Roles of authentic leadership, collective mindfulness, and collective thriving. *Tourism Management Perspectives*, 31, 123-135.
- Wu, C. M., Chen, T. J., & Wang, Y. C. (2023). Formation of hotel employees' service innovation performance: Mechanism of thriving at work and change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 178-187.
- Zeng, H., Zhao, L., & Zhao, Y. (2020). Inclusive leadership and taking-charge behavior: roles of psychological safety and thriving at work. *Frontiers in psychology*, 11, 62.
- Zhai, Y., Cai, S., Chen, X., Zhao, W., Yu, J., & Zhang, Y. (2023). The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 79(1), 194-204.
- Zhai, Q., Wang, S., & Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 168-184.

Research paper

Formality in Organization and its Effect on Thriving at Work with emphasis on the Role of Ethics in Organization; Case Study: the Municipality of Neyshabur City

Marziyeh Dehghanizadeh, Hosein Jalal Abadi

Received:23/05/2023

Accepted:07/10/2023

Abstract

Thriving at Work is a psychological state that affects the behaviors of employees and because the formality in the organization provides more transparency for employees, it causes the employees thriving at work; so, the purpose of the current research which is practical in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection was to examine the effect of formality in organization on thriving at work; emphasizing the role of ethics in the municipality of Neyshabur city. The statistical population of the present study was all employees of the municipality of Neyshabur city, that sample size of 110 people was selected. The data collection tool in this research was standard questionnaire and the analysis method used in this research, structural equation modeling technique. The findings of the research showed that the mediating role of Job engagement and interpersonal justice was confirmed in the relationship between formality and thriving at work. also, the moderating role of ethical leadership in the relationship between formality and interpersonal justice was confirmed, and finally, the centralization variable could not weaken the relationship between Job engagement and thriving at work. Therefore, according to the results of this research, it should be noted that formal structures, in addition to negative aspects (such as less flexibility and innovation), have positive aspects such as increasing employees' Job engagement, interpersonal justice, and thriving at work and managers should use the positive benefits of the formal structure for the benefit of their organization and employees.

Keywords: Formality, Job Engagement, Interpersonal Justice, Ethical Leadership, Centralization in Organization, Thriving at Work.

DOI: 10.22034/jsqm.2023.398661.1496