

Validation of organizational cohesion model with organizational justice approach

The aim of this study was Validation of organizational cohesion model with organizational justice approach. The research method is a descriptive correlation in terms of applied purpose and in terms of data collection method. The statistical population of the present study includes all employees of the Organization for Research and Educational Planning, which was selected by simple random method and Cochran's formula of 187 people as a research sample. The researcher-made questionnaire on organizational learning, organizational behavior, quality of work life, organizational cohesion and organizational justice were used to collect research data. The validity of the questionnaire was calculated by content validity method and the reliability of these tools was calculated by Cronbach's alpha coefficient method and it was found that the whole questionnaire had a reliability of 0.89 and the questionnaires were in terms of validity and reliability. Data were described by descriptive statistics (mean central indices and scatter indices of standard deviation) and inferential statistics of path analysis (multivariate regression) and analyzed by SPSS and lisrel software. Results of research Indicator that Four dimensions of organizational learning, organizational behavior, quality of work life, organizational justice have a positive and significant effect on organizational cohesion.

Keywords: organizational cohesion. Organizational Justice. Educational Research and Planning Organization.

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.348678.3629>

اعتبارسنجی مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۳

ارشاد استعدادی^۱

مهرداد گودرزوند چگینی*^۲

حیدر تورانی^۳

چکیده

هدف پژوهش: مطالعه حاضر با هدف اعتبارسنجی مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی انجام گرفت. **روش شناسی:** روش تحقیق، این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی است که با روش تصادفی ساده و با فرمول کوکران تعداد ۱۸۷ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه محقق ساخته یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی، کیفیت زندگی شغلی، انسجام سازمانی و عدالت سازمانی استفاده شد.

روایی پرسشنامه با روش روایی محتوا و پایایی این ابزارها با روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و مشخص شد که کل پرسشنامه دارای پایایی ۰/۸۹ بود و پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی و از نظر پایایی در حد مطلوب قرار داشتند. داده‌ها روش آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی میانگین و شاخص‌های پراکندگی انحراف معیار) و آمار استنباطی تحلیل مسیر (رگرسیون چندمتغیره) و با نرم‌افزار spss و lisrel تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام گرفت.

یافته‌ها: چهار بعد یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی، کیفیت زندگی شغلی، عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

کلمات کلیدی: انسجام سازمانی. عدالت سازمانی. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

۱. دانشجوی دکترا، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات، تهران، ایران
۲. استاد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. نویسنده مسئول.*
۳. استاد، مدیریت آموزشی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران

مقدمه

انسجام^۱ در ادبیات سازمانی سازه منحصربه‌فردی است که عملاً تحت تأثیر تلاش‌های بسیار زیاد فستینگر^۲ (۱۹۵۰) شکل گرفته و به تدریج توسعه یافته و وارد ادبیات سازمانی شده است. از دیدگاه فستینگر انسجام مجموعه‌ای از نیروهایی است که سعی دارد افراد را در گروه نگه دارد و سبب رشد و بالندگی آنان شود. در واقع می‌توان انسجام را واژه‌ای دانست که نوعی جاذبه، هماهنگی و هم‌نوایی همراه بانظم به ذهن متبادر می‌سازد. این واژه به لحاظ مفهومی بیانگر احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه است که از اراده و آگاهی برخوردار هستند (نظری، ۱۳۹۰).

انسجام فرآیندی است که از طریق آن، برای رفتن به ورای انگیزه‌ها و تفاوت‌های فردی پدیدار مهیا می‌گردد. اعضای یک گروه یا از مشارکت با یکدیگر لذت می‌برند و یا برای دستیابی به هدف مشترک به هم وابسته‌اند (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۴). بدیهی است درجه و میزان انسجام تعیین‌کننده میزان موفقیت در فعالیت‌های گروهی در جوانب مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی است. لذا این مفهوم در ادبیات سازمانی باید مورد ملاحظه‌ی بیشتری قرار گیرد و از دستاوردهای رشد انسجام سازمانی در راستای توانمندسازی سازمانی و تواناسازی سازمان در راستای ایجاد تغییرات غفلت نورزید (کاروالو^۳، ۲۰۱۱).

انسجام سازمانی^۴ مزایا و فواید بسیاری را برای سازمان همراه خواهد داشت که در نهایت می‌تواند منجر به تحقق اهداف سازمانی گردد. همچنین این سازه نقش ویژه‌ای در تحقق مقاصد فردی و سازمانی ایفا می‌نماید. به‌طور کلی می‌توان گفت انسجام یکی از مهم‌ترین نقاط قوت سازمانی می‌باشد که به افزایش بهره‌وری و تحقق مطلوبیت‌های سازمان و در نتیجه استمرار حیات و موفقیت سازمان منجر خواهد گردید (هیدمن^۵، ۲۰۱۱).

بر اساس نتایج و مطالعات زیادی، انسجام سازمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های موفقیت سازمان‌ها به‌شمار آمده و بر عملکرد سازمانی تأثیر بسزایی دارد (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). در حقیقت انسجام روزافزون سازمانی یک ضرورت محسوب می‌گردد (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۸). انسجام بر کیفیت مشارکت میان افراد و واحدها برای رسیدن به هدف مشترک سازمانی اشاره دارد (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۵). انسجام فرآیندی است که از طریق آن راهبردهای فردی با راهبردهای گروهی ادغام می‌گردند، ریسک‌های فردی به ریسک‌های گروهی تبدیل می‌گردند، اهداف فردی با اهداف گروهی هماهنگ شده و در نهایت کارآفرینی فردی در کارآفرینی گروهی ظهور می‌یابد (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۸). انسجام سازمانی یک سازه چندوجهی است که به شیوه‌های متفاوتی تعریف و ارزیابی شده است. انسجام سازمانی به حس وحدت کارکنان با یکدیگر در سازمان اطلاق می‌شود (روگا^۶، ۲۰۱۴) و به معنای وحدت و پیوستگی افراد، گروه‌ها و واحدها در سازمان برای پیوستن به یکدیگر در راستای تحقق اهداف مشترک است. انسجام پایین در محیط کار به معنای آن است که کارکنان بخش‌های مختلف دیدگاه مشترکی ندارند و رویکرد کارکنان در انجام کسب‌وکار غیرقابل پیش‌بینی و

^۱ cohesion

^۲ Festinger, L

^۳ Carvalho, E. J.

^۴ Organizational cohesion

^۵ Heidemann, K. A.

^۶ Rego, A.

بی‌ثبات است (سعادت و همکاران، ۱۳۹۳). ارتباط بین کارکنان و ارتباط آن‌ها با لایه‌های مدیریتی موجب انسجام و هماهنگی در امور سازمان می‌شود (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). انسجام سازمانی کارکنان موجب توانمندسازی آنان در برابر تغییرات سازمانی می‌شود و با ایجاد احساس مسئولیت مشترک بین اعضای سازمان منجر به تحقق اهداف و دستیابی به مقاصد فردی و سازمانی می‌گردد؛ بنابراین، انسجام اجتماعی^۱ -عاطفی^۲ و ابزاری بین کارکنان در سازمان از نقاط قوت سازمان تلقی شده و سبب افزایش بهره‌وری و تحقق مطلوبیت‌های سازمان و در نتیجه موفقیت و استمرار حیات سازمان خواهد شد (ترک‌زاده و عبد شریفی، ۱۳۹۴). انسجام سازمانی دارای دو بعد انسجام اجتماعی عاطفی و انسجام ابزاری^۳ است. انسجام اجتماعی-عاطفی به میزان جذابیت بین فردی در بین اعضای گروه یا میزانی که گروه اجازه می‌دهد شخص به هدف دلخواه خود برسد، اطلاق می‌شود. این نوع انسجام حکایت از احساس باهم بودن و رضایت روانی افراد از کار گروهی دارد. به بیان دیگر، یکپارچگی و هم‌نوایی افراد و گروه‌های کاری و توانایی مقابله آن‌ها در برابر تأثیرات منفی و تهدیدات بیرونی را انسجام اجتماعی-عاطفی گویند. از طرفی انسجام ابزاری منجر به مشارکت همگانی می‌شود و به واسطه آن، حس ما بودن، در سازمان تحقق می‌یابد. می‌توان گفت که مشارکت افراد و اتحاد آنان برای رسیدن به یک هدف مشترک و انجام وظایف کاری محوله انسجام ابزاری گویند. در این نوع انسجام، افراد از طریق انجام کار گروهی زمینه دستیابی به اهداف شخصی را نیز فراهم می‌نمایند (خلج و راه‌چمنی، ۱۳۹۷). در صورت وجود یکپارچگی و انسجام، افراد و واحدهای مختلف جهت دستیابی به اهداف سازمانی، همکاری و مشارکت جمعی نموده و یا جهت برطرف ساختن مشکلات به صورت گروهی عمل می‌نمایند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲). انسجام سازمانی را می‌توان به عنوان تمایل گروهی مشترک در جهت دستیابی به اهداف ابزاری خود و یا برای برآوردن نیازهای عاطفی عضو متحد شناخت و به عنوان یک ساختار چندبعدی متشکل از هر دو جنبه وظیفه و عملکرد اجتماعی که شامل فرآیندهای دوگانه ادغام در گروه و جذب نسبت به سایر اعضای گروه می‌باشد، شناخت؛ بنابراین، چهار بعد قابل مشاهده است: جذابیت‌های فردی برای گروه اجتماعی، جذابیت‌های فردی برای کار گروهی، ادغام گروه و وظیفه ادغام گروه. سطح بالای انسجام سازمانی بسیار به احساس واحد گروهی، وابستگی جمعی و وابستگی متقابل با اعضای گروه مرتبط است، درحالی که سطح پایین انسجام سازمانی به احساس جهت‌گیری فردی، عدم همکاری و استقلال اعضای گروه مربوط می‌شود (نافی^۴، ۲۰۱۵). میزان انسجام در هر گروه به خصوصیات گروه مورد بررسی بستگی دارد. از عواملی که بر انسجام گروه تأثیر می‌گذارد، می‌توان به نوع گروه (به عنوان مثال، وابسته در برابر همکاری) و سطح تجزیه و تحلیل (به عنوان مثال، فرد یا گروه) اشاره کرد. تحقیقات در مورد انسجام گروهی به جای عواملی که باعث انسجام گروهی می‌شود، بر پیامدهای انسجام گروهی متمرکز شده است. به علاوه، اگرچه بسیاری از تحقیقات به طور دقیق رابطه بین انسجام و عملکرد را توضیح داده‌اند، اما بسیاری از پیامدهای مثبت دیگر انسجام گروهی به طور عمیق ارزیابی نشده است. همچنین، انسجام گروهی با عواقب منفی بالقوه‌ای مانند تفکر گروهی نیز همراه است (ریوس و مککی^۵، ۲۰۲۰). لی و ژانگ^۶ (۲۰۱۰) معتقدند که انسجام سازمانی به معنی وابستگی افراد به سازمان و وجود ارتباطات گسترده میان افراد سازمان و همچنین بین افراد و سازمان

^۱ Social cohesion

^۲ Emotional cohesion

^۳ Instrumental cohesion

^۴ Nafei, W.

^۵ Rios, K. & Mackey, C. D.

^۶ Li, H. & Zhang, M.

است، به‌گونه‌ای که آن‌ها فراتر از مسئولیت خود فعالیت کرده و جهت تحقق اهداف سازمان تلاش نمایند (لی و ژانگ، ۲۰۱۰). ممکن است وجود انسجام سازمانی باعث بروز رفتارهای شهروندی یعنی رفتارهایی فراتر از وظایف تعیین شده و تا حدود زیادی مانع از بروز تعارض در سازمان شود که این امر می‌تواند برای هر سازمانی نتایج سودمندی در پی داشته باشد و بهره‌وری را افزایش دهد (وندت و همکاران^۱، ۲۰۰۹). به همین سبب، انسجام سازمانی در پویایی سازمان، افراد و گروه‌های موجود در آن نقش دارد (هارون و محمود^۲، ۲۰۱۲). نگرش و طرز فکر اعضای گروه به انسجام گروه مربوط می‌شود. انسجام گروه جنبه مهمی از پویایی گروه را تشکیل می‌دهد و ممکن است به‌عنوان ویژگی اصلی در عملکرد گروه در نظر گرفته شود. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که انسجام گروه به همسان‌سازی اعضاء با گروه خود و تفاوت آن در مقایسه با گروه‌ها بستگی دارد. این بدان معناست که گروه وقتی انسجام بیشتری دارد که اعضای آن با مقادیر اصلی، خصوصیات، مقررات، هنجارها و ویژگی‌های آن کاملاً شناسایی شوند (وجسیچوسکا-دزیکیلاک^۳، ۲۰۲۰). همان‌طور که بیان شد، انسجام می‌تواند موجب افزایش تلاش‌های افراد در راستای بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی گردد. به نظر می‌رسد که یکی از پیامدهای آن، رشد انگیزه افراد در جهت بروز رفتارهای نوآورانه باشد (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۸). نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نوآوری در درجه اول وابسته به سرمایه‌های انسانی است و از این‌رو رفتارهای کارکنان در حین کار به‌عنوان درون داده‌های کلیدی در فرآیند خلق ارزش تلقی می‌گردد (پریئو و پرز-سانتانان^۴، ۲۰۱۴). انسجام سازمانی به عنوان فرآیند برقراری وحدت، یکپارچگی و هماهنگی در سازمان و عاملی مهم و راهبردی جهت تحقق اهداف سازمان، مطرح است (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۸). فعالیت‌های متمرکز و منسجم در میان نهادهای دولتی در سطوح گوناگون جهت رسیدن به توسعه‌ی پایدار امری ضروری می‌باشد. تأکید بر رویکرد سیاست‌گذاری و مدیریت از بالا به پایین به‌منظور حل بحران‌های سیاستی در سطوح منطقه‌ای و بالاتر مناسب نمی‌باشد. در این راستا با تقویت و انسجام بین سازمانی می‌توان سیاست‌مداری مشارکتی را پیاده نمود (نادری و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین امروزه از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر انسجام و عملکرد هر سازمانی می‌توان از ساختار سازمانی نام برد؛ آنجا که به‌منظور پویایی و بالندگی هر سازمانی، داشتن ساختاری متناسب با ویژگی‌های محیطی، اصلی‌ترین عامل اثربخشی سازمانی است. این تأثیر به‌اندازه‌ای می‌باشد که سازمان‌های آینده‌نگر همواره جهت رویارویی با تغییرات سریع و تحولات محیطی، تداوم حیات و تضمین موفقیت آینده خویش به تجدید ساختار سازمانی خود در سطح گسترده پرداخته‌اند (ترک زاده و عبدشرفی، ۱۳۹۴). ساختار سازمانی می‌تواند از طریق تأثیرگذاری بر سایر متغیرهای سازمانی، آمادگی برای تغییرات سازمانی مقتضی را تحت تأثیر قرار دهد. ساختار به‌عنوان ابزاری جهت اطمینان از تحقق هماهنگی و انسجام سازمانی قلمداد می‌گردد. در واقع ساختار سازمانی راه یا شیوه‌ای می‌باشد که توسط آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌گردند. نتایج مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که دستیابی به انسجام سازمانی نیازمند شکل خاصی از ساختار، روش‌ها و استراتژی در سازمان است و به همین سبب، شناخت انواع ساختار سازمانی و نقش آن‌ها در زمینه ایجاد انسجام بسیار ضروری می‌باشد (ورگاس هرناندز و همکاران^۵، ۲۰۱۲). می‌توان بیان کرد که

^۱ Wendt, H. Euwema.

^۲ Harun, M. Z. M. B. & Mahmood, R. B.

^۳ Wojciechowska-Dzięcielak, P. M.

^۴ Prieto, I. M. & Pérez-Santana, M. P.

^۵ Vargas-Hernández, J. G. León-Arias, A. D. Valdez-Zepeda, A. & Castillo-Girón, V.

اثربخش‌ترین سازمان‌ها، سازمان‌هایی می‌باشند که بین افراد انسجام زیادی وجود دارد که نتیجه‌ی آن نیز دستیابی به عملکرد بهتر است. انسجام سازمانی در یک فرآیند سه مرحله‌ای می‌تواند اتفاق بیفتد که شامل وجود هدف مشترک و جذاب، وجود توانایی برای رفع اختلافات و تقابل‌ها و سوم نیز وجود احساس تعلق به گروه و وابستگی عاطفی بین افراد می‌باشد (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۸). باین‌حال، ایجاد انسجام در اغلب سازمان‌ها دشوار بوده و یک چالش اصلی محسوب می‌گردد. اگر سازمانی بتواند بر این چالش فائق آید، نه تنها به رشد و پیشرفت پایدار دست خواهد پیدا نمود، بلکه می‌تواند عملکرد خود را به‌طور مستمر بهبود بخشد و در جهت پاسخگویی به محیط گام بردارد (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۵). یکی از عوامل مهمی که نقشی انسجام بخش در سازمان‌ها ایفا می‌کند عدالت سازمانی^۱ است. اجرای عدالت در جامعه، منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها است. از طرفی انسان‌ها موجودی اجتماعی هستند که دوست دارند توسط افراد مهم پذیرفته گردند. باید توجه نمود که مدیران بخشی از افراد مهم در درون سازمان‌ها می‌باشند. کارکنان دوست دارند که توسط این مدیران پذیرفته شوند و از طرف دیگر تمایل به استثمار توسط آن‌ها ندارند (توانگر مروستی و همکاران، ۱۳۹۹). از منظر گسترده، عدالت سازمانی با درک پیچیدگی رفتار منصفانه در یک محیط کار سروکار دارد (گراسو و همکاران^۲، ۲۰۲۰). مفهوم عدالت سازمانی مبتنی بر نظریه عدالت است که از مفهوم عدالت یا انصاف استخراج شده است و به‌طور گسترده‌ای در زمینه رفتار سازمانی مورداستفاده قرار گرفته است. عدالت سازمانی عمدتاً به معنای ادراک کارکنان در مورد میزان انصافی است که مقامات سازمانی با آن‌ها برخورد می‌کنند (اکرم و همکاران^۳، ۲۰۲۰). در عدالت سازمانی یک فرد ارزیابی می‌کند که آیا تصمیم سازمانی با توجه به دو اصل قضاوت (میزان و صحت) اتخاذ شده است یا خیر؟ میزان به عنوان نیاز یک فرد جهت مقایسه اعمال خود با اعمال مشابه سایر افراد در موقعیت‌های مشابه تعریف می‌شود. درحالی‌که صحت به عنوان کیفیتی که موجب می‌شود تصمیم، حق به نظر برسد، تعریف می‌شود (میرخلیلی و همکاران، ۱۳۹۹). عدالت سازمانی بر سه محور عدالت توزیعی^۴، رویه‌ای^۵ و تعاملی^۶ مبتنی می‌باشد که در آن انصاف در قالب نتایج تصمیم‌گیری نسبت به تخصیص منابع تعریف می‌گردد. وضعیتی که در آن انصاف، برابری و نیاز به استانداردهای مناسب انصاف مطرح می‌گردد (اکرم و همکاران، ۲۰۱۷). برای کارمندان، عملکرد با عدالت همه سیستم‌های شرکت از اهمیت بسیاری در سازمان برخوردار است. برداشت کارکنان از عدالت سازمانی، نگرش مثبت یا منفی آن‌ها نسبت به سازمان و در نتیجه تعهد سازمانی آن‌ها را تعیین می‌کند که باعث می‌شود کارمندان برای سازمان مفید باشند، کارهای مفیدی برای سازمان انجام دهند و از ته دل کار کنند. به لطف این احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت کارکنان، عملکرد بالاتر برای شرکت اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (ایماموگلو و همکاران^۷، ۲۰۱۹).

مرادی و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که عدالت سازمانی و انسجام سازمانی رابطه مثبت دارند. نتایج پژوهش توانگر مروستی و همکاران (۱۳۹۹) حاکی از آن است که ابعاد جوسازمانی، روحیه گروهی و جوسازمانی بر بعد عدالت سازمانی اثرگذارند. میری و مؤمنی (۱۳۹۹) مؤید این نکته هستند که عدالت سازمانی به بهره‌وری بیشتر در سازمان منجر می‌شود.

^۱ Organizational Justice

^۲ Graso, M. Camps, J. Strah, N. & Brebels, L.

^۳ Akram, T. Lei, S. Haider, M. J. & Hussain, S. T.

^۴ Distributive Justice

^۵ Procedural Justice

^۶ Interactive Justice

^۷ Imamoglu, S. Z. Ince, H. Turkcan, H. & Atakay, B.

مسعودي (۱۳۹۹) نشان داد که عدالت سازماني بهبود عملکرد شغلي و وجدان کاري کارکنان را در پي دارد. خوراکيان و همکاران (۱۳۹۸) نيز بعد انسجام سازماني را سنجش و اندازه گيري کردند و نشان دادند انسجام سازماني از ۶ مؤلفه همانند ارزش هاي بنيادين، سبک مديريت، هماهنگي، نظارت، توافق پذيري و جبران خدمات انگيزشي و ۲۲ زير مؤلفه تشکيل شده است. صمديان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشي دريافتند که يادگيري سازماني بر عدالت سازماني تأثير مثبت و معناداري دارد. محبي فر (۱۳۹۷) نيز مشخص کرد که تعهدسازماني بر عدالت سازماني اثر مطلوب و مثبت دارد. احمدي بالادهي و همکاران (۱۳۹۵) نيز در پژوهشي پي بردند که بين عدالت سازماني و رضاي شغلي رابطه مستقيم و معنادار وجود دارد. همچنين ققشقايي زاده و موسوي (۱۳۹۵) در تحقيقي عنوان کردند که بين عدالت سازماني و اعتماد سازماني با رفتار شهروندي سازماني رابطه معني داري وجود دارد. مرزوقي و حيدري (۱۳۹۵) نيز بيان کردند که انسجام سازماني تأثيري مثبت و معنادار بر رفتار نوآرانه کارکنان دارد. ترک زاده و عبدشريفی در دو پژوهش مجزا (۱۳۹۵) و (۱۳۹۴) رابطه مثبت و معنادار انسجام سازماني و تغيير سازماني را تأييد نمودند. يافته علمي اسماعيلي و همکاران (۱۳۹۳) حاكي از آن است که عدالت سازماني بر رفتار شهروندي سازماني و سرمايه اجتماعي کارکنان تأثير مثبت و معنادار دارد. پورسلطاني زندي و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشي مشخص کردند که ادراک عدالت سازماني با رضاي شغلي و تعهدسازماني رابطه معنادار دارد. نکوئي مقدم و همکاران (۱۳۹۱) اثبات نمودند که فرهنگ هاي سازماني با انسجام سازماني رابطه معنادار و مثبت دارد. درنهایت صادقي (۱۳۸۹) مشخص نمود که بين عدالت سازماني و انسجام سازماني رابطه معنادار وجود دارد.

در عرصه بين المللي نيز تزنيير و همکاران^۱ (۲۰۲۰) دريافتند که ادراک عدالت سازماني بر عملکرد فردي و سازماني کارکنان (همانند انسجام) تأثير معنادار دارد. پيمنتل و همکاران^۲ (۲۰۲۰) بيان کردند که عدالت سازماني و تعهد کارکنان رابطه معنادار دارند. تقيان دياني و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشي بعد انسجام سازماني را با سه مؤلفه انسجام عاطفي، انسجام اجتماعي، انسجام ايزاري اندازه گيري نمودند که اين سه مؤلفه به خوبي انسجام سازماني را آريزايي نمودند. يافته هاي علمي ايلوواينيو و ويرتالن (۲۰۲۰) حاكي از آن است که عدالت سازماني به سلامت بيشر سازمان منجر مي شود. بجروک و همکاران (۲۰۲۰) اثبات نمودند که يادگيري سازماني و عدالت سازماني با هم رابطه مثبت و معناداري دارند. مطالعات سانچاکتار و کوچوکالتان (۲۰۲۰) بيانگر آن است که فرهنگ سازماني و انسجام سازماني با يکديگر ارتباط معناداري دارند. ديماس و همکاران (۲۰۲۰) نيز مشخص کردند که انسجام سازماني بر يادگيري سازماني تأثير مثبت و معنادار دارد. مشتاق و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشي تأثير عدالت سازماني بر انسجام گروهي و تعهدسازماني مشخص ساختند. ايماموگلو و همکاران (۲۰۱۹) نيز رابطه معنادار تعهدسازماني و عدالت سازماني را تأييد نمودند. گوش و همکاران (۲۰۱۷) بر تأثير عدالت سازماني بر عملکرد فردي و گروهي کارکنان صحه گذاشتند. نافي (۲۰۱۵) اثرات مثبت و معنادار انسجام سازماني بر عملکرد سازماني را اثبات نمود. ها و ها^۵ (۲۰۱۵) نيز رابطه تعهدسازماني و عاطفي و عدالت سازماني را تأييد نمودند. کاپتين و اولينو^۶ (۲۰۰۵) در پژوهشي مشخص ساختند که انسجام سازماني متأثر از عدالت

^۱ Tziner, A. Fein, E. C. & Vasiliu, C.

^۲ Pimentel, D. Pires, J. S. & Almeida, P. L.

^۳ Taghian Dinani, M. Etebarian Khorasgani, A. & Gholizadeh, A.

^۴ Mushtaq, R. Ellahi, A. & Khan, M. B.

^۵ Ha, J. P. & Ha, J.

^۶ Kaptein, M. & Avelino, S.

سازمانی، خط مشی‌ها و رویه‌های سازمانی و جو سازمان است. پینسونلت و کریمر (۲۰۰۲) بیان نمودند که انسجام سازمانی با متغیرهایی مانند فعالیت‌های گروهی در جوانب مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی مرتبط است. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی به‌عنوان مغز متفکر آموزش و پرورش، مجموعه‌ای از افراد باتجربه و بسیار کارآمد را جذب کرده است که به احتمال قوی از بهره‌های هوشی بالایی نیز برخوردار هستند؛ اما ساختارها و فرآیندهای کاری به‌گونه‌ای است که از توانایی هوشی آن‌ها به‌خوبی استفاده نمی‌شود. از نظر پذیرش ایده‌ها و اطلاعات جدید، همچنین تغییر روش‌ها و فرآیند پژوهش و تولید برنامه‌های درسی متناسب با تغییرات محیطی عملکردی بهتر داشته‌ایم، اما هنوز جو سازمان و سازوکار اجرایی برای شنیدن و بکار بستن نظرات از شرایط مطلوبی برخوردار نیست. گرچه آموزش و پرورش میل به تغییر دارد و از نظرات جدید استقبال می‌کند، اما سیستم منسجم، یکپارچه و هوشمندی برای این کار طراحی نکرده است (فقیهی و جعفری، ۱۳۸۸).

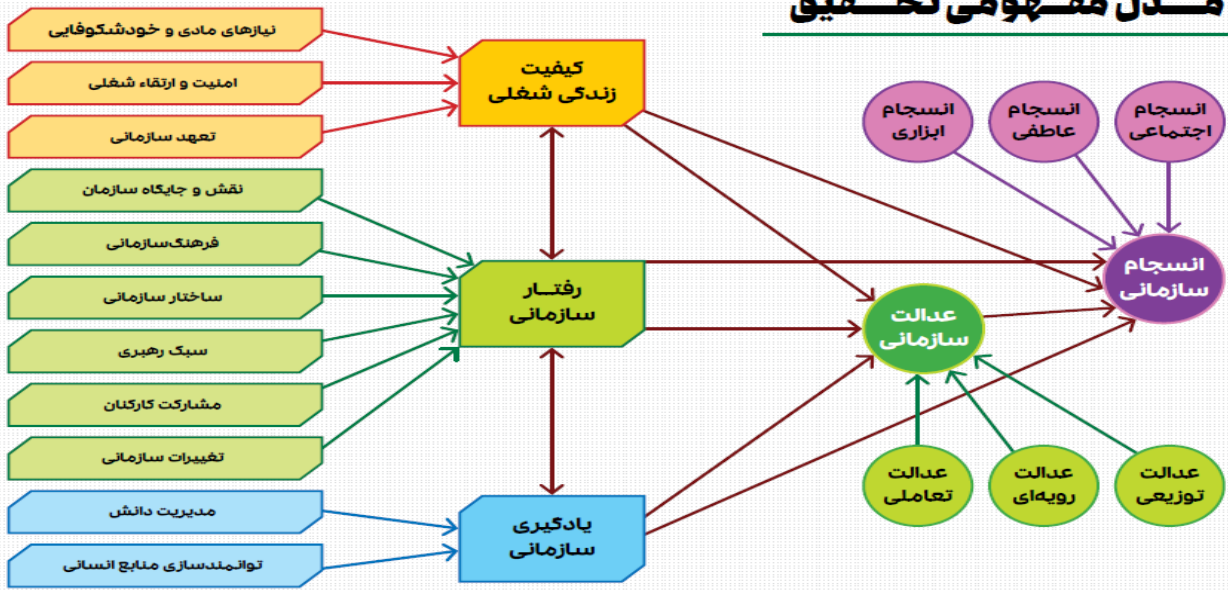
آنچه مسلم است کارآمدی نظام تعلیم و تربیت، کارآمدی سایر نهادهای کشور را نیز در پی خواهد داشت. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی دیدبان نظام تعلیم و تربیت تلقی می‌گردد و بخش عظیمی از مصونیت انسان‌ها در مقابل پدیده‌های نوظهور در این سازمان اتفاق می‌افتد. امروزه همپای تغییر و تحولات پرشتاب و گسترده جهان، در کشور ما نیز آموزش الکترونیکی از آموزش مکمل به آموزش اصلی تبدیل شده است و اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی همانند بیماری کوید ۱۹ و وجود ویروس منحوس کرونا که برای مواجهه با آن نیازمند منابع انسانی متخصص، عمل‌گرا و خلاق می‌باشد که نیاز به برقراری انسجام سازمانی بیش‌ازپیش در این سازمان به چشم می‌خورد.

با توجه به نقش انسجام سازمانی در بهبود عملکرد سازمان که تأثیر زیادی در اقتصاد کشور دارد و همچنین جایگاه والای منابع انسانی و تأثیر عدالت سازمانی در انسجام کاری کارکنان، طراحی الگویی برای انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. موضوع انسجام سازمانی در سطح جهانی به‌طور گسترده‌ای مورد توجه قرار گرفته و بررسی شده است؛ اما رویکرد مبتنی بر عدالت سازمانی و نقش آن در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی کمتر مورد توجه پژوهشگران این حوزه بوده است.

بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده در زمینه رفتار انسجام سازمانی و عدالت سازمانی، این تحقیق قصد دارد جهت پرسش اصلی تحقیق یعنی "الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی چگونه است؟" پاسخ علمی و درخور بیاید. لذا تحقیق حاضر درصدد یافتن پاسخ این سؤالات است که: الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی دارای چه ابعاد و مؤلفه و شاخص‌هایی است و میزان اعتبار این الگو به چه میزان است؟

مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر مدل فرضی از روابط بین متغیرهای بهره‌وری آموزشی مدرسان نظام آموزش از دور، اخلاق حرفه‌ای، تعهدسازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی موردنظر قرار گرفت (نمودار ۱).



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد، از انواع تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و رگرسیون است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی هستند که از تعداد ۳۶۲ نفر جامعه آماری، با روش تصادفی ساده، تعداد ۱۸۷ نفر از کارکنان به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده گردید. جهت ارزیابی ویژگی‌های ابزار تحقیق برای محاسبه روایی از روایی محتوا (نظر خبرگان) و برای ارزیابی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۹ محاسبه شد. به عبارتی دیگر، برای محاسبه پایایی در تحقیق، پژوهشگر تعداد ۳۰ پرسشنامه محقق‌ساخته انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی را بعد از آنکه اصلاحات مدنظر نخبگان در مورد روایی پرسشنامه انجام گرفت، از طریق ایمیل و آدرس الکترونیکی در میان کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی توزیع و جمع‌آوری نمود و بعد از تحلیل در نرم‌افزار **spss** ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه شد و بر اساس نتایج آزمون آلفای کرونباخ، اصلاحات موردنیاز اعمال گردید تا ابزار تحقیق از لحاظ اعتبار و پایایی در حد قابل قبول و مطلوبی قرار گیرد و ضرایب آلفای هر عامل به شرح ذیل به دست آمد:

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ ابعاد و مؤلفه‌های پرسشنامه

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
یادگیری سازمانی	۰/۹۱	تعهدسازمانی	۰/۸۷
رفتار سازمانی	۰/۸۹	مشارکت کارکنان	۰/۹۱
کیفیت زندگی شغلی	۰/۸۸	تغییرات سازمانی	۰/۸۸
انسجام سازمانی	۰/۸۶	نیازهای مادی و خودشکوفایی	۰/۹۴
عدالت سازمانی	۰/۹۲	امنیت و ارتقاء شغلی	۰/۹۳

مقاله علمی (مقاله علمی پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره نهم، آذر ۱۴۰۱

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی منابع انسانی	۰/۸۴	انسجام عاطفی	۰/۸۹
مدیریت دانش	۰/۸۷	انسجام اجتماعی	۰/۸۲
نقش و جایگاه سازمانی	۰/۸۳	انسجام ابزاری	۰/۹۴
فرهنگ سازمانی	۰/۸۶	عدالت توزیعی	۰/۸۳
ساختار سازمانی	۰/۸۹	عدالت رویه‌ای	۰/۸۸
سبک رهبری	۰/۹۲	عدالت تعاملی	۰/۸۶
کل پرسشنامه مجموع سؤالات ۱- ۱۸۰		۰/۸۹	

تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی فراوانی، میانگین و شاخص‌های پراکندگی انحراف معیار) و آمار استنباطی تحلیل مسیر (رگرسیون چندمتغیره) و با نرم‌افزار **spss** و **lisrel** تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش الف: آمار توصیفی

در بخش آمار توصیفی ابتدا جداول مربوط به وضعیت افراد نمونه در متغیرهای جمعیت شناختی و سپس وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق از منظر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی تشریح می‌شود.

جدول ۲: توزیع گروه نمونه بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۷۰	۶۲/۶
مرد	۱۱۷	۳۷/۴
جمع	۱۸۷	۱۰۰

جدول ۳: توزیع گروه نمونه بر اساس نوع شغل

مرتبه علمی مدرس	تعداد	درصد
هیات علمی	۲۲	۱۱/۸
غیر هیات علمی	۱۶۵	۸۸/۲
جمع	۱۸۷	

جدول ۴: توزیع گروه نمونه بر اساس تحصیلات

تحصیلات	تعداد	درصد
کمتر از کارشناسی	۲۶	۱۳/۹
کارشناسی	۴۸	۲۵/۷
کارشناسی ارشد	۷۴	۳۹/۶

۲۰/۹	۳۹	دکتری
۱۰۰	۱۸۷	جمع

جدول ۵: توزیع گروه نمونه بر اساس پست سازمانی

پست سازمانی	تعداد	درصد
کارشناس	۱۴۸	۷۹/۱
کارشناس مسئول	۱۶	۸/۶
رئیس گروه یا اداره	۱۲	۶/۴
معاون مدیرکل	۵	۲/۷
مدیرکل	۳	۱/۶
معاون سازمان	۳	۱/۶
جمع	۱۸۷	۱۰۰

جدول ۶: توزیع گروه نمونه بر اساس وضعیت استخدام

وضعیت استخدام	تعداد	درصد
رسمی	۱۱۷	۶۲/۶
پیمانی	۱۰	۵/۳
قراردادی	۵۳	۲۸/۳
شرکتی	۷	۳/۷
جمع	۱۸۷	۱۰۰

بر اساس جداول شماره ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ وضعیت افراد نمونه از لحاظ متغیرهای جنسیت، نوع شغل، تحصیلات، پست سازمانی، محل خدمت کارکنان و وضعیت استخدام، تشریح شده است.

جدول ۷: آمار توصیفی مربوط به ابعاد الگوی انسجام سازمانی

ردیف	ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
۱	یادگیری سازمانی	۱۸۷	۱۰۳/۰۶	۲۶/۳۲	۳۳	۱۷۸
۲	رفتار سازمانی	۱۸۷	۲۱۴/۵۵	۶۲/۳۸	۸۷	۳۶۹
۳	کیفیت زندگی شغلی	۱۸۷	۸۰/۴۴	۲۰/۶۰	۳۴	۱۶۴
۴	انسجام سازمانی	۱۸۷	۱۴۵/۹۲	۴۵/۹۶	۴۱	۲۶۱
۵	عدالت سازمانی	۱۸۷	۱۳۰/۱۳	۷۳/۳۸	۳۷	۲۴۴

جدول ۸: شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های الگوی انسجام سازمانی

ردیف	ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
۱	توانمندسازی منابع انسانی	۱۸۷	۵۵/۱۸	۱۳/۳۱	۱۴	۸۹
۲	مدیریت دانش	۱۸۷	۴۷/۸۷	۱۴/۹۵	۱۳	۸۹

ردیف	ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
۳	نقش و جایگاه سازمانی	۱۸۷	۵۸/۸۸	۱۵/۴۳	۲۰	۹۸
۴	فرهنگ سازمانی	۱۸۷	۲۶/۸۷	۹/۱۵	۹	۷۰
۵	ساختار سازمانی	۱۸۷	۳۶/۴۵	۱۲/۳۹	۱۴	۶۴
۶	سبک رهبری	۱۸۷	۲۶/۹۸	۸/۸۲	۷	۴۹
۷	تعهد سازمانی	۱۸۷	۳۳/۴۱	۹/۲۲	۱۰	۵۶
۸	مشارکت کارکنان	۱۸۷	۲۹/۴۴	۹/۵۷	۸	۵۵
۹	تغییرات سازمانی	۱۸۷	۳۵/۹۰	۱۳/۹۲	۱۰	۶۸
۱۰	نیازهای مادی و خودشکوفایی	۱۸۷	۲۶/۰۲	۱۰/۱۸	۱۰	۹۲
۱۱	امنیت و ارتقاء شغلی	۱۸۷	۲۱/۰۰	۷/۳۶	۷	۴۰
۱۲	انسجام عاطفی	۱۸۷	۴۳/۴۳	۱۳/۵۹	۱۱	۷۷
۱۳	انسجام اجتماعی	۱۸۷	۵۳/۸۸	۱۶/۹۴	۱۵	۹۳
۱۴	انسجام ابزاری	۱۸۷	۴۸/۶۰	۱۶/۹۷	۱۳	۹۱
۱۵	عدالت توزیعی	۱۸۷	۳۸/۲۸	۱۴/۱۴	۱۱	۷۳
۱۶	عدالت رویه‌ای	۱۸۷	۴۵/۵۴	۱۷/۱۷	۱۳	۸۸
۱۷	عدالت تعاملی	۱۸۷	۴۶/۲۹	۱۷/۳۷	۱۳	۸۵

جداول شماره ۷ و ۸ نیز وضعیت شاخص‌های توصیفی ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق در نمونه آماری را تشریح می‌نمایند.

ب: آمار استنباطی

برای اعتباریابی مدل استخراج‌شده در بخش کیفی و تحلیل مضمون، از نرم‌افزار لیزرل و با روش تحلیل مسیر استفاده‌شده است و از آنجاکه نرمال بودن توزیع متغیرها از مفروضه‌های آزمون‌های پارامتریک است، ابتدا برای اطمینان از نرمال بودن جامعه از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده‌شده که نتایج این آزمون در جدول شماره ۹ ارائه می‌شود.

جدول ۹: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

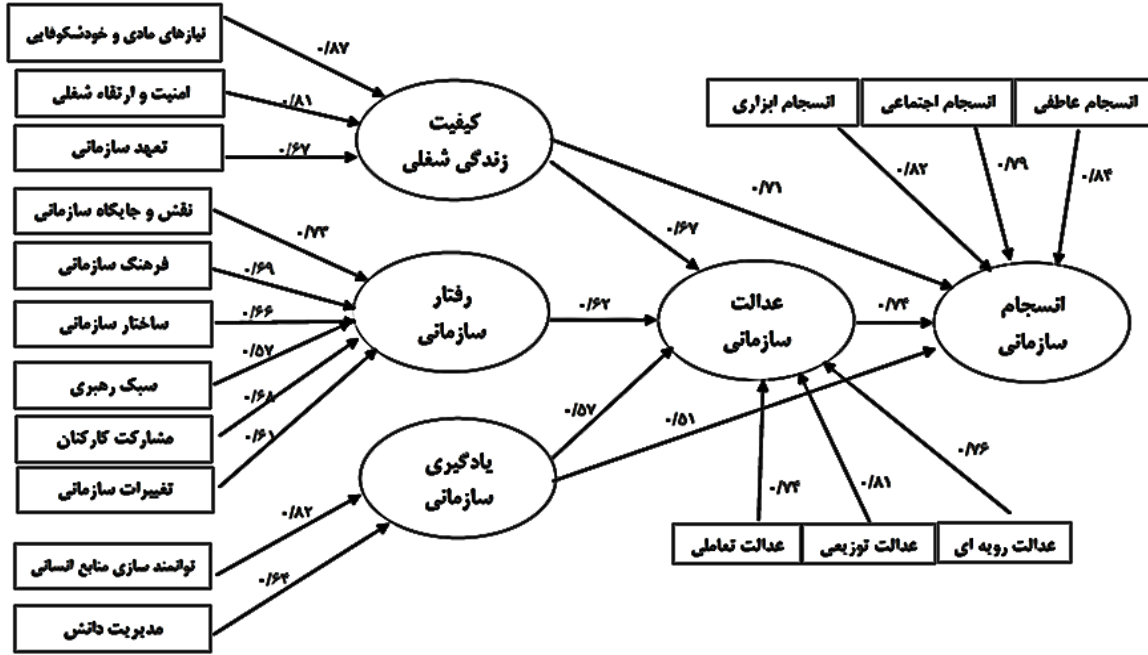
ردیف	متغیر	k-S	Sig	نتیجه
۱	یادگیری سازمانی	۱,۰۴	۰,۲۱	نرمال است
۲	رفتار سازمانی	۱,۱۲	۰,۱۹	نرمال است
۳	کیفیت زندگی شغلی	۰,۸۷	۰,۳۴	نرمال است
۴	انسجام سازمانی	۰,۸۳	۰,۳۷	نرمال است
۵	عدالت سازمانی	۰,۷۴	۰,۴۱	نرمال است
۶	توانمندسازی منابع انسانی	۰,۹۵	۰,۲۷	نرمال است
۷	مدیریت دانش	۰,۹۶	۰,۲۷	نرمال است
۸	نقش و جایگاه سازمانی	۰,۸۳	۰,۳۷	نرمال است

ردیف	متغیر	k-S	Sig	نتیجه
۹	فرهنگ سازمانی	۰,۷۲	۰,۴۱	نرمال است
۱۰	ساختار سازمانی	۰,۶۶	۰,۴۶	نرمال است
۱۱	سبک رهبری	۰,۹۱	۰,۲۹	نرمال است
۱۲	تعهد سازمانی	۰,۹۵	۰,۲۷	نرمال است
۱۳	مشارکت کارکنان	۰,۹۶	۰,۲۹	نرمال است
۱۴	تغییرات سازمانی	۱,۰۱	۰,۱۸	نرمال است
۱۵	نیازهای مادی و خودشکوفایی	۰,۸۹	۰,۳۲	نرمال است
۱۶	امنیت و ارتقاء شغلی	۰,۹۲	۰,۲۸	نرمال است
۱۷	انسجام عاطفی	۰,۹۱	۰,۲۹	نرمال است
۱۸	انسجام اجتماعی	۱,۰۰	۰,۱۹	نرمال است
۱۹	انسجام ابزاری	۰,۹۶	۰,۲۷	نرمال است
۲۰	عدالت توزیعی	۱,۰۱	۰,۲۵	نرمال است
۲۱	عدالت رویه‌ای	۱,۰۹	۰,۲۶	نرمال است
۲۲	عدالت تعاملی	۱,۱۷	۰,۱۸	نرمال است

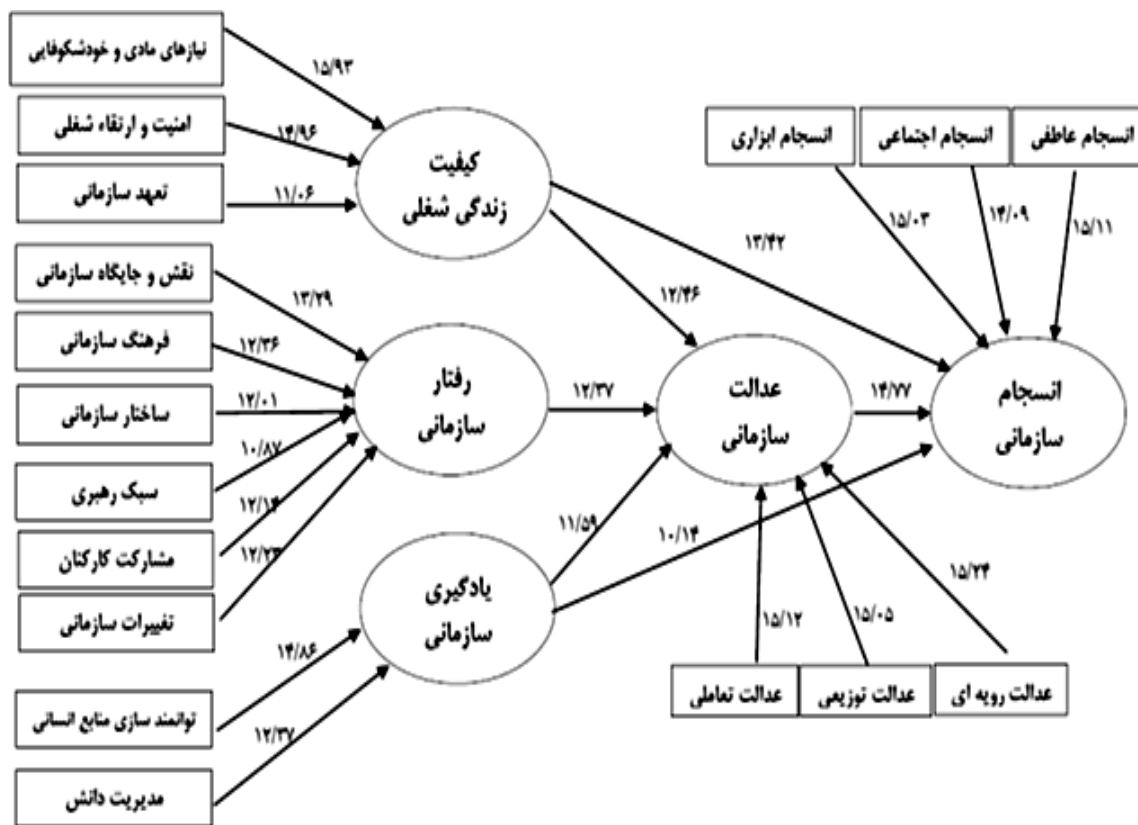
همان‌طور که در جدول شماره (۹) مشاهده می‌شود با توجه به **K-S** به‌دست‌آمده و سطح معنی‌داری چون مقدار سطح معنی‌داری در متغیرهای مدل، بالاتر از مقدار خطای ۰/۰۵ است پس داده‌ها نرمال هستند.

نتایج تحلیل مسیر مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی

بر اساس نتایج تحقیق، مشخص گردید که متغیر انسجام سازمانی متأثر از ابعاد عدالت سازمانی، یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی و کیفیت زندگی شغلی کارکنان است. در این تحقیق، متغیر انسجام سازمانی از سه مؤلفه انسجام عاطفی، انسجام اجتماعی و انسجام ابزاری تشکیل شده است. متغیر عدالت سازمانی مشتمل بر سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. افزون بر این، دو مؤلفه توانمندسازی منابع انسانی و مدیریت دانش بعد یادگیری سازمانی را تشکیل می‌دهند و بعد رفتار سازمانی از شش مؤلفه نقش و جایگاه سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری، مشارکت کارکنان و تغییرات سازمانی و بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان از سه مؤلفه نیازهای مادی و خودشکوفایی، امنیت و ارتقاء شغلی و تعهد سازمانی تشکیل یافته‌اند. در ادامه با آزمون تحلیل مسیر روابط بین مؤلفه‌ها و ابعاد و نیز روابط بین ابعاد با یکدیگر و بر متغیر وابسته یا انسجام سازمانی ارزیابی می‌شود و بر اساس شاخص‌های آماری میزان برازندگی مدل نهایی مشخص می‌شود.



نمودار ۲: ضرایب مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی



نمودار ۳: میزان t برای ضرایب مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی

ضرایب ابعاد و مؤلفه‌های مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی

بر اساس نتایج تحلیل مسیر برای روابط خطی و ساختاری، مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی، ارزیابی و برآورد شد. در نمودار شماره ۲ روابط خطی و ضرایب تأثیرگذاری مؤلفه‌های ابعاد مدل و نیز روابط خطی و ضرایب تأثیرگذاری ابعاد بر یکدیگر نشان داده شده است و در نمودار شماره ۳ میزان t هر ضریب ارائه گردیده است. برای معناداری باید میزان هر t برابر یا بیشتر از ۱/۹۶ باشد. در ادامه ضرایب مؤلفه‌ها با ابعاد و نیز ضرایب ابعاد با یکدیگر ارائه می‌شود.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان

بعد	مؤلفه‌ها	بار عاملی (λ)	t-value
نیازهای مادی و خودشکوفایی		۰/۸۷	۱۵/۹۳

ت-value	بار عاملی (λ)	مؤلفه‌ها	بعد
۱۴/۹۶	۰/۸۱	امنیت و ارتقاء شغلی	
۱۱/۰۶	۰/۶۷	تعهدسازمانی	

مندرجات جدول فوق بیانگر آن است که بار عاملی مؤلفه نیازهای مادی و خودشکوفایی برای بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان، ۰/۸۷، بار عاملی مؤلفه امنیت و ارتقاء شغلی ۰/۸۱ و بار عاملی مؤلفه تعهدسازمانی ۰/۶۷ است. همه ضرایب معنادار است چراکه T-value میزان مقادیر یا ضرایب به دست آمده در هر سه مؤلفه فوق بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و حداقل با اطمینان ۰/۹۵ می توان مدعی بود که بار عاملی هر سه مؤلفه از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل بعد رفتار سازمانی

ت-value	بار عاملی (λ)	مؤلفه‌ها	بعد
۱۳/۲۹	۰/۷۳	نقش و جایگاه سازمانی	رفتار سازمانی
۱۲/۳۶	۰/۶۹	فرهنگ سازمانی	
۱۲/۰۱	۰/۶۶	ساختار سازمانی	
۱۰/۸۷	۰/۵۷	سبک رهبری	
۱۲/۱۴	۰/۶۸	مشارکت کارکنان	
۱۲/۲۳	۰/۶۱	تغییرات سازمانی	

اطلاعات جدول فوق بیانگر میزان بار عاملی و میزان T-value مؤلفه‌های مربوط به ضرایب بعد رفتار سازمانی را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، مؤلفه نقش و جایگاه سازمانی به میزان ۰/۷۳، مؤلفه فرهنگ سازمانی ۰/۶۹، مؤلفه ساختار سازمانی ۰/۶۶، مؤلفه سبک رهبری ۰/۵۷، مؤلفه مشارکت کارکنان ۰/۶۸ و مؤلفه تغییرات سازمانی ۰/۶۱ بر بعد رفتار سازمانی تأثیر دارد. همه ضرایب فوق از لحاظ آماری معنادار است زیرا T-value میزان مقادیر یا ضرایب به دست آمده در هر شش مؤلفه بیشتر از ۱/۹۶ می باشد.

جدول ۱۲: نتایج تحلیل بعد یادگیری سازمانی

ت-value	بار عاملی (λ)	مؤلفه‌ها	بعد
۱۴/۸۶	۰/۸۲	توانمندسازی منابع انسانی	یادگیری سازمانی
۱۲/۳۷	۰/۶۴	مدیریت دانش	

اطلاعات جدول بالا بیانگر میزان بار عاملی و T-value مؤلفه‌های مربوط به بعد یادگیری سازمانی است. دو مؤلفه این بعد را نمایان کرده است. مؤلفه توانمندسازی منابع انسانی به میزان بالای ۰/۸۲ و مؤلفه مدیریت دانش به میزان مطلوب ۰/۶۴ توانسته‌اند بعد یادگیری سازمانی را ارزیابی و اندازه‌گیری نمایند. این ضرایب از نظر آماری معنادار است چون هر دو دارای T-value بیشتر از ۱/۹۶ هستند لذا حداقل با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که بار عاملی هر دو مؤلفه از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۱۳: نتایج تحلیل بعد عدالت سازمانی

ت-value	بار عاملی (λ)	مؤلفه‌ها	بعد
۱۵/۰۵	۰/۸۱	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی
۱۵/۲۴	۰/۷۶	عدالت رویه‌ای	
۱۵/۱۲	۰/۷۴	عدالت تعاملی	

حسب اطلاعات مندرج در جدول فوق‌الذکر، متغیر یا بعد عدالت سازمانی نیز به‌وسیله سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی مشخص شده است. حسب نتایج تحلیل مسیر و نرم‌افزار لیزرل، ضریب تأثیرگذاری مؤلفه عدالت توزیعی ۰/۸۱، ضریب عدالت رویه‌ای ۰/۷۶ و ضریب عدالت تعاملی ۰/۷۴ محاسبه شده است. بر اساس میزان T-value ضرایب هر سه مؤلفه تأثیر معناداری بر بعد عدالت سازمانی دارند و به‌خوبی آن را شناسایی و اندازه‌گیری کرده‌اند.

جدول ۱۴: نتایج تحلیل بعد انسجام سازمانی

ت-value	بار عاملی (λ)	مؤلفه‌ها	بعد
۱۵/۱۱	۰/۸۴	انسجام عاطفی	انسجام سازمانی
۱۴/۰۹	۰/۷۹	انسجام اجتماعی	
۱۵/۰۳	۰/۸۲	انسجام ابزاری	

درنهایت همان‌گونه که مشخص شده است، بعد انسجام سازمانی به‌طور مناسبی با سه مؤلفه انسجام عاطفی، انسجام اجتماعی و انسجام ابزاری اندازه‌گیری شده است. هر سه مؤلفه به‌طور مناسب و معناداری بر بعد انسجام سازمانی تأثیر دارند و ضرایب همه آن‌ها از ۱/۹۶ بسیار بیشتر است. مؤلفه انسجام عاطفی به میزان ۰/۸۴، مؤلفه انسجام اجتماعی به میزان ۰/۷۹ و مؤلفه انسجام ابزاری به میزان ۰/۸۲ بر بعد انسجام سازمانی تأثیر دارند.

توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی مشخص شده است. حسب نتایج تحلیل مسیر و نرم‌افزار لیزرل، ضریب تأثیرگذاری مؤلفه عدالت توزیعی ۰/۸۱، ضریب عدالت رویه‌ای ۰/۷۶ و ضریب عدالت تعاملی ۰/۷۴ محاسبه شده است. بر اساس میزان T-value ضرایب هر سه مؤلفه تأثیر معناداری بر بعد عدالت سازمانی دارند و به‌خوبی آن را شناسایی و اندازه‌گیری کرده‌اند و حداقل با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان مدعی بود که بار عاملی هر سه مؤلفه از لحاظ آماری معنادار است.

شاخص‌های برازش مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی

در ادامه علاوه بر میزان T-value ضرایب که در جداول قبلی گزارش شد، دیگر شاخص‌های برازش مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی نیز گزارش می‌شود. در این بخش هشت شاخص مهم آماری ارائه شده است که نشانگر میزان اعتبار مدل نهایی هستند.

جدول ۱۵: شاخص‌های برازش مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی

نام شاخص	برآورد شده	حد مجاز
کای دو بر درجه آزادی (۲) (χ^2)	۲,۳۶	< 3
نیکویی برازش (GFI)	۰,۹۳	≥ 0.9
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰,۹۴	≥ 0.9
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰,۰۲	< 0.08
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	۰,۹۴	≥ 0.9
برازندگی نرم شده (NFI)	۰,۹۶	≥ 0.9
برازندگی نرم نشده (NNFI)	۰,۹۴	≥ 0.9
برازندگی فزاینده (IFI)	۰,۹۲	≥ 0.9

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق درمی‌یابیم که همه شاخص‌های برازش مربوط به مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی معنادار است. شاخص کای دو بر درجه آزادی (۲) (χ^2) کمتر از ۳، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، کمتر از ۰/۰۸ و سایر شاخص‌ها از ۰/۹ بیشتر است. پس مدل انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی، به طور نسبتاً کامل و مطلوب برازش شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

دغدغه اصلی پژوهش حاضر، یافتن پاسخ این سؤالات است که الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی چیست؟ ابعاد الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی کدام است؟ مؤلفه‌های الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی کدام است؟ میزان اعتبار علمی و اجرایی الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی چیست؟ با در نظر گرفتن ادبیات علمی، نظری و پژوهشی تحقیق، تهیه چارچوب اولیه الگوی پژوهش، مبتنی بر ابعاد شناسایی شده، در نهایت الگوی نهایی ارائه گردید.

بعد از اینکه مدل نهایی شناسایی و ارائه گردید، تحقیق درصدد آن بود که میزان اعتبار علمی و آماری این مدل به چه میزان است، برای این منظور داده‌های مورد نیاز با کمک پرسشنامه محقق ساخته دارای روایی و پایایی مناسب، جمع‌آوری گردید و آزمون آماری مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و نیز آزمون کلموگروف اسمرینوف انجام گرفت. مدل مفهومی تحقیق مورد ارزیابی و اعتبارسنجی قرار گرفت.

حسب مدل عملیاتی و برازش شده تحقیق، مشخص گردید که بعد کیفیت زندگی شغلی از سه مؤلفه نیازهای مادی و خودشکوفایی، امنیت و ارتقاء شغلی و تعهد سازمانی تشکیل شده است. مؤلفه نیازهای مادی و خودشکوفایی توانسته است به میزان ۰/۸۷، مؤلفه امنیت و ارتقاء شغلی به میزان ۰/۸۱ و مؤلفه تعهد سازمانی به میزان ۰/۶۷ توانسته اند بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان را تبیین و توجیه کنند. بعد رفتار سازمانی از شش مؤلفه نقش و جایگاه سازمانی، فرهنگ سازمانی،

ساختار سازمانی، سبک رهبری، مشارکت کارکنان و تغییرات سازمانی تشکیل شده است. در این بخش نیز مشخص شده است که مؤلفه نقش و جایگاه سازمانی ۰/۷۳، فرهنگ سازمانی ۰/۶۹، ساختار سازمانی ۰/۶۶، سبک رهبری ۰/۵۷، مشارکت کارکنان ۰/۶۸ و تغییرات سازمانی ۰/۶۱ بر بعد رفتار سازمانی تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند و به‌نوعی آن را تبیین نموده‌اند. بعد یادگیری سازمانی نیز با دو مؤلفه توانمندسازی منابع انسانی و مدیریت دانش مشخص شده است. مؤلفه توانمندسازی منابع انسانی به میزان ۰/۸۲ و مؤلفه مدیریت دانش ۰/۶۴ از بعد یادگیری سازمانی را تبیین و تشریح کرده‌اند. ابعاد عدالت سازمانی و انسجام سازمانی نیز هر کدام از طریق سه مؤلفه شناسایی و اندازه‌گیری شده‌اند. بر اساس مدل عملیاتی شده، بعد عدالت سازمانی از طریق مؤلفه‌های عدالت تعاملی به میزان ۰/۷۴، عدالت توزیعی به میزان ۰/۸۱ و عدالت رویه‌ای ۰/۷۶ محاسبه و ارزیابی شده است. در نهایت بعد انسجام سازمانی با مدد سه مؤلفه انسجام ابزاری به میزان ۰/۸۲، انسجام اجتماعی ۰/۷۹ و انسجام عاطفی ۰/۸۴ شناخته شده است. همه این روابط و تأثیرات بین مؤلفه‌ها و ابعاد مثبت و معنادار بوده‌اند.

همچنین بر اساس مدل عملیاتی شده الگوی انسجام سازمانی با رویکرد عدالت سازمانی، مشخص شد که چهار بعد یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی، کیفیت زندگی شغلی و عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی تأثیر مثبت دارند. میزان اثرگذاری همه ابعاد از نظر آمار معنادار است. همان‌گونه که در مدل نهایی مشاهده می‌شود، بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر انسجام سازمانی تأثیر دارند. این بعد به صورت مستقیم به میزان ۰/۷۱ و به صورت غیرمستقیم حدود ۰/۴۹ تأثیر دارد. رابطه غیرمستقیم از طریق ضرب روابط غیرمستقیم موجود در مسیر اثرگذاری مشخص می‌شود که در این مدل چون میزان اثرگذاری بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان بر بعد عدالت سازمانی ۰/۶۷ و میزان اثرگذاری عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی ۰/۷۴ است، لذا ضرب این دو ضریب (۰/۴۹ × مساوی است با ۰/۶۴ ضربدر ۰/۷۴) ۰/۴۹ می‌باشد. پس بعد کیفیت زندگی شغلی کارکنان به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بعد انسجام سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

حسب یافته‌های پژوهش درمی‌یابیم که بعد رفتار سازمانی فقط از طریق بعد عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی اثر دارد، رابط مستقیم این دو بعد به علت عدم معناداری حذف شده است. بعد رفتار سازمانی از طریق عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. متغیر رفتار سازمانی به صورت مغیر مستقیم و به میزان ۰/۴۵ تأثیر دارد (۰/۴۵ × مساوی است با ۰/۶۲ ضربدر ۰/۷۴).

همچنین بعد یادگیری سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر انسجام سازمانی تأثیر دارند. این بعد به صورت مستقیم به میزان ۰/۵۱ و به صورت غیرمستقیم ۰/۴۲ (۰/۵۲ × مساوی است با ۰/۵۷ ضربدر ۰/۷۴) تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعات علمی و پژوهشی ملی و بین‌المللی و نیز ادبیات نظری مرتبط با موضوع تحقیق، همخوانی و همسویی دارد. به عبارت دیگر یافته‌های پژوهشی مؤید و مکمل یافته‌های علمی و پژوهشی خوش‌نیت (۱۳۹۹)، مرادی و همکاران (۱۳۹۹)، توانگر مروستی و همکاران (۱۳۹۹)، میری و مؤمنی (۱۳۹۹)، مسعودی (۱۳۹۹)، خوراکیان و همکاران (۱۳۹۸)، صمدیان و همکاران (۱۳۹۸)، محبی‌فر (۱۳۹۷)، احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۵)، قشقایی زاده و موسوی (۱۳۹۵)، مرزوقی و حیدری (۱۳۹۵)، ترک‌زاده و عبدشرفی (۱۳۹۵)، ترک‌زاده و عبدشرفی (۱۳۹۵)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳)، پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲)، نکوئی مقدم و همکاران (۱۳۹۱) و صادقی (۱۳۸۹) در عرصه ملی و با نتایج پژوهش‌های تزئینر و همکاران (۲۰۲۰)، پیمتل و همکاران (۲۰۲۰)، تقیان دیانی

و همکاران (۲۰۲۰)، ایلووائینیو و ویرتانن (۲۰۲۰)، بجروک و همکاران (۲۰۲۰)، سانچاکتار و کوچوکالتان (۲۰۲۰)، دیماس و همکاران (۲۰۲۰)، ولف و لاوسن (۲۰۲۰)، کرم و همکاران (۲۰۱۹)، مشتاق و همکاران (۲۰۱۹)، ایماموگلو و همکاران (۲۰۱۹)، گوش و همکاران (۲۰۱۷)، نافی (۲۰۱۵)، هاوها (۲۰۱۵)، هوانگ و همکاران (۲۰۱۱)، کاپتین و اولینو (۲۰۰۵) و پینسونلت و کریمر (۲۰۰۲) در عرصه بین‌المللی همخوانی و همسویی دارد.

در تحقیق حاضر مشخص شد که سه بعد کیفیت زندگی شغلی، رفتار سازمانی و یادگیری سازمانی از طریق بعد عدالت سازمانی بر انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند. البته دو بعد کیفیت زندگی شغلی و یادگیری سازمانی هم مستقیم و غیرمستقیم و بعد رفتار سازمانی فقط به طور غیرمستقیم و از طریق عدالت سازمانی بر بعد انسجام سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

همانند نتایج این تحقیق خوش نیت مشخص کرد که عدالت سازمانی از سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تشکیل شده است. مرادی و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که عدالت سازمانی و انسجام سازمانی رابطه مثبت دارند. نتایج پژوهش توانگر مروستی و همکاران (۱۳۹۹) حاکی از آن است که ابعاد جوسازمانی، روحیه گروهی و جوسازمانی بر بعد عدالت سازمانی اثر گزارند. میری و مؤمنی (۱۳۹۹) مؤید این نکته هستند که عدالت سازمانی به بهره‌وری بیشتر در سازمان منجر می‌شود. مسعودی (۱۳۹۹) نشان داد که عدالت سازمانی بهبود عملکرد شغلی و وجدان کاری کارکنان را در پی دارد. خوراکیان و همکاران (۱۳۹۸) نیز بعد انسجام سازمانی را سنجش و اندازه‌گیری کردند و نشان دادند انسجام سازمانی از ۶ مؤلفه همانند ارزش‌های بنیادین، سبک مدیریت، هماهنگی، نظارت، توافق‌پذیری و جبران خدمات انگیزشی و ۲۲ زیرمؤلفه تشکیل شده است. صمدیان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافتند که یادگیری سازمانی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. محبی فر (۱۳۹۷) نیز مشخص کرد که تعهدسازمانی بر عدالت سازمانی اثر مطلوب و مثبت دارد. احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی پی بردند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین قشقایی زاده و موسوی (۱۳۹۵) در تحقیقی عنوان کردند که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. مرزوقی و حیدری (۱۳۹۵) نیز بیان کردند که انسجام سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. ترک زاده و عبدشریفی در دو پژوهش مجزا (۱۳۹۵) و (۱۳۹۴) رابطه مثبت و معنادار انسجام سازمانی و تغییر سازمانی را تأیید نمودند. یافته علمی اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از آن است که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی مشخص کردند که ادراک عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهدسازمانی رابطه معنادار دارد. نکوئی مقدم و همکاران (۱۳۹۱) اثبات نمودند که فرهنگ‌های سازمانی با انسجام سازمانی رابطه معنادار و مثبت دارد. درنهایت صادقی (۱۳۸۹) مشخص نمود که بین عدالت سازمانی و انسجام سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

تحقیقات بین‌المللی زیادی یافته‌های پژوهشی تحقیق حاضر را تأیید نموده است. تزینیر و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که ادراک عدالت سازمانی بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان (همانند انسجام) تأثیر معنادار دارد. پیمتتل و همکاران (۲۰۲۰) بیان کردند که عدالت سازمانی و تعهد کارکنان رابطه معنادار دارند. تقیان دیانی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بعد انسجام سازمانی را با سه مؤلفه انسجام عاطفی، انسجام اجتماعی، انسجام ابزاری اندازه‌گیری نمودند که این سه مؤلفه به خوبی انسجام سازمانی را ارزیابی نمودند. یافته‌های علمی ایلووائینیو و ویرتانن (۲۰۲۰) حاکی از آن است که عدالت

سازمانی به سلامت بیشتر سازمان منجر می‌شود. بجزوک و همکاران (۲۰۲۰) اثبات نمودند که یادگیری سازمانی و عدالت سازمانی باهم رابطه مثبت و معناداری دارند. مطالعات سانچاکتار و کوچوکالتان (۲۰۲۰) بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی و انسجام سازمانی با یکدیگر ارتباط معناداری دارند. دیماس و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشخص کردند که انسجام سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ولف و لاوسن (۲۰۲۰) اثر مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان را اثبات نمودند. مشتاق و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تأثیر عدالت سازمانی بر انسجام گروهی و تعهدسازمانی مشخص ساختند. ایماموگلو و همکاران (۲۰۱۹) نیز رابطه معنادار تعهدسازمانی و عدالت سازمانی را تأیید نمودند. گوش و همکاران (۲۰۱۷) بر تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد فردی و گروهی کارکنان صحنه گذاشتند. نافی (۲۰۱۵) اثرات مثبت و معنادار انسجام سازمانی بر عملکرد سازمانی را اثبات نمود. ها و ها (۲۰۱۵) نیز رابطه تعهدسازمانی و عاطفی و عدالت سازمانی را تأیید نمودند. کاپتین و اولینو (۲۰۰۵) در پژوهشی مشخص ساختند که انسجام سازمانی متأثر از عدالت سازمانی، خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی و جو سازمان است. پینسونلت و کریمر (۲۰۰۲) بیان نمودند که انسجام سازمانی با متغیرهایی مانند فعالیت‌های گروهی در جوانب مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی مرتبط است.

حسب نتایج تحقیق حاضر و نیز مؤیدات علمی و پژوهشی ملی و بین‌المللی، مشخص گردید که سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی به‌طور خاص و سایر سازمان‌ها به‌طور عام بایستی برای توسعه انسجام سازمانی به تقویت و توسعه چهار متغیر یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی، کیفیت زندگی شغلی و عدالت سازمانی توجه خاصی داشته باشد چراکه در صورت تقویت و بهبود ابعاد یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی و کیفیت زندگی شغلی کارکنان ابتدا عدالت سازمانی و در ادامه انسجام سازمانی نیز تقویت و بهبود می‌یابد. همچنین در صورتی که در سازمانی این چهار متغیر یعنی یادگیری سازمانی، رفتار سازمانی، کیفیت زندگی شغلی و عدالت سازمانی کاهش یابد، متغیر انسجام سازمانی نیز روبه کاهش و زوال می‌رود.

منابع

- احمدی بالادهی، سیدمهدی، یخکشی، جمشید، بابایی کچبی، عزت‌الله. (۱۳۹۵)، بررسی نقش عدالت سازمانی به‌عنوان انسجام بخش سازمان‌ها در رضایت شغلی کارکنان، همایش ملی دانشگاه، محور توسعه.
- پورسلطانی زرنندی، حسین، تندنویس، فریدون، نادری، مریم، (۱۳۹۲)، ارتباط ادراک عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهدسازمانی تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مجله پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۵، علمی-پژوهشی، صص ۱۵۶-۱۳۹.
- ترک‌زاده، جعفر؛ عبدشریفی، فاطمه. (۱۳۹۵). تأثیر انسجام سازمانی بر آمادگی برای تغییر سازمانی، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۷، شماره پیاپی ۶۴، شماره ۴، صص ۶۱-۷۸.
- ترک‌زاده، جعفر؛ عبدشریفی، فاطمه. (۱۳۹۴). پیش‌بینی آمادگی برای تغییر سازمانی براساس ادراک کارکنان بانک از نوع ساختار سازمانی با نقش واسطه‌گری انسجام سازمانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۷۸، صص ۳۳-۶۴.
- توانگر مروستی، زهرا؛ محمدی‌فر، محمدعلی؛ امین بیدختی، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). طراحی مدل ساختاری عدالت سازمانی، تعیین پیشایندها (جو سازمانی، هوش هیجانی، ارزش‌های اخلاقی سازمان) و پیامدها (کارآفرینی سازمانی)، مجله علوم روانشناختی، دوره ۱۹، شماره ۸۶، صص ۱۷۱-۱۸۱.

- خوش‌نیت، امیر. (۱۳۹۹). نقش عدالت سازمانی در مدیریت تعاملی و تحولی در دانشگاه آزاد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام، شماره ۳، صص ۱۱۹-۱۳۶.
- خوراکیان، علی‌رضا؛ نیکخواه فرخانی، زهرا؛ بوستانی‌راد، مینا؛ لقمانی‌دوین، شکوفه. (۱۳۹۸). تبیین و طبقه‌بندی مؤلفه‌های انسجام سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۸، شماره ۲ (شماره پیاپی ۳۰)، صص ۸۳-۱۲۴.
- خلج، افسانه؛ راه‌چمنی، احمد. (۱۳۹۷). رابطه بین عوامل مؤثر بر انسجام کاری، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳۲، صص ۶۷-۷۹.
- رضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ امیرنژاد، سعید و بای، مریم. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ مشارکت و ثبات با رسمیت و انسجام سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۹، شماره ۱۷، صص ۱۱۷-۱۳۰.
- صمدیان، ابوالفضل، فتاح، ناظم، صابرگرگانی، افسانه. (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی، مجله مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال هشتم، شماره ۲، صص ۱۸۶-۱۵۵.
- صادقی، محمدتقی. (۱۳۸۹). عدالت؛ انسجام بخش سازمان‌ها (عدالت، نیاز اساسی سازمان‌ها)، میثاق مدیران، شماره ۵۳، صص ۷۰-۶۳.
- سعادت، اقدس؛ بیدگلی، مریم؛ سعادت، سیده معصومه؛ قدسی، علیرضا؛ سلحشور، فریبا؛ کاوسی، علی. (۱۳۹۳). بررسی فرهنگ بیمارستان (سازمانی) بر اساس الگوی دنیسون، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۳، دوره ۳، شماره ۴، صص ۵۱-۵۹.
- فقیهی، علیرضا؛ جعفری، پریش. (۱۳۸۸). بررسی هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی و ارائه چارچوب مفهومی مناسب، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۴، شماره ۱۰۰، صص ۲۷-۴۸.
- محبی‌فر، امیر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تعهدسازمانی، عدالت سازمانی و میل ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان واحد بهره‌وری پتروشیمی نوری، مجله مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱، صص ۲۷۵-۲۷۰.
- قشقایی‌زاده، نصراله، موسوی، نسابگم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه معنویت سازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره دوم، پیاپی (۳۰)، صص ۷۰-۴۹.
- مرادی، حسن، حمیدی، حمیدرضا، اسکندری، آتنا. (۱۳۹۹). واکاوی رابط بی‌تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی و تعلق سازمانی در بین کتابداران و کارکنان سازمان کتابخانه، موزه‌ها و مراکز اسناد آستان قدس رضوی، کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۸۹، علمی - پژوهشی، صص ۲۷-۷.
- مرزوقی، رحمت‌الله و حیدری، الهام. (۱۳۹۲). نقش جو اخلاقی در پیش‌بینی انسجام سازمانس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۱، صص ۷۴-۶۵.
- مرزوقی، رحمت‌الله؛ حیدری، الهام. (۱۳۹۵). نقش انسجام سازمانی در تبیین رابطه بین تعدی نظارتی و بروز رفتار نوآورانه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۲۸۶-۲۹۱.
- مرزوقی، رحمت‌الله؛ حیدری، الهام. (۱۳۹۸). نقش جو اخلاقی در پیش‌بینی انسجام سازمانی: سهم واسطه‌گری تخطی فناوریانه کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۴، شماره ۱، صص ۶۶-۷۴.
- میرخلیلی، سیدمحمود؛ عسگری مروت، علی؛ بهرامی‌گرو، مجتبی. (۱۳۹۹). نقش عدالت سازمانی در پیشگیری از فساد اداری، پژوهشنامه حقوق کیفری، سال ۱۱، شماره ۱، شماره پیاپی ۲۱، صص ۱۷۵-۲۹۶.
- مسعودی، حوریه. (۱۳۹۹). مطالعه اثربخشی عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی و وجدان کاری کارکنان، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی، تهران.

نکوی مقدم، محمود؛ بهزادی گودری، فرانک؛ کشاورز، حسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین انواع فرهنگ‌های سازمانی با مؤلفه‌های موفقیت سازمانی شامل انعطاف‌پذیری، انسجام، سرعت و نوآوری در بیمارستان‌های منتخب دولتی استان کرمان در سال ۱۳۸۸، فصلنامه بیمارستان، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۷۳-۸۲.

نظری، نصرالله. (۱۳۹۰). انسجام اجتماعی از منظر قرآن کریم. دوفصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآن کریم، سال دوم، شماره پنج، ۲۷-۳۶.

نادری، مصطفی؛ قربانی، مهدی؛ یآوری، احمدرضا. (۱۳۹۵). تحلیل شبکه و انسجام سازمانی در مدیریت مشارکتی پارک ملی سرخه حصار، محیط زیست طبیعی، منابع طبیعی ایران، دوره ۶۹، شماره ۲، صص ۵۱۹-۵۳۰.

Akram, T. Lei, S. Haider, M. J. & Hussain, S. T. (۲۰۲۰). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, ۵(۲), ۱۱۷-۱۲۹.

Akram, T. Lei, S. Haider, M. J. Hussain, S. T. & Puig, L. C. M. (۲۰۱۷). The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector. *Journal of Innovation & Knowledge*, ۲(۳), ۱۳۴-۱۴۵.

Björk, L. G. Browne-Ferrigno, T. & Potterton, A. U. (۲۰۲۰). Educational Reform in the USA: Superintendents' Role in Promoting Social Justice Through Organizational Justice. *Handbook on Promoting Social Justice in Education*, ۴۹۷-۵۲۲.

Carvalho, E. J. (۲۰۱۱). Puerto Rican Radical: The Effects of Neoliberalism on the Life and Work of Martín Espada (Doctoral dissertation, Indiana University of Pennsylvania).

Dimas, I. D. Lourenço, P. R. Rebelo, T. & Rocha, H. (۲۰۲۰). Maximizing Learning Through Cohesion: Contributions From a Nonlinear Approach. *Small Group Research*, ۱۰۴۶۴۹۶۴۲۰۹۴۴۴۸۸.

Festinger, L. (۱۹۵۰). Informal social communication. *Psychological review*, ۵۷(۵), ۲۷۱.

Ghosh, D. Sekiguchi, T. & Gurnathan, L. (۲۰۱۷). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *Journal of Business Research*, ۷۵, ۱۳۰-۱۳۷.

Graso, M. Camps, J. Strah, N. & Brebels, L. (۲۰۲۰). Organizational justice enactment: An agent-focused review and path forward. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۱۶, ۱۰۳۲۹۶.

Ha, J. P. & Ha, J. (۲۰۱۵). Organizational justice-affective commitment relationship in a team sport setting: The moderating effect of group cohesion. *Journal of Management and Organization*, ۲۱(۱), ۱۰۷.

Harun, M. Z. M. B. & Mahmood, R. B. (۲۰۱۲). The relationship between group cohesiveness and performance: An empirical study of cooperatives movement in Malaysia. *International Journal of Cooperative Studies*, ۱(۱), ۱۵-۲۰.

Heidemann, K. A. (۲۰۱۱). Giving Voice to Language: Basque Language Activism and the Politics of Education in France, ۱۹۶۹-۱۹۹۴ (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).

- Imamoglu, S. Z. Ince, H. Turkcan, H. & Atakay, B. (۲۰۱۹). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, ۱۵۸, ۸۹۹-۹۰۶.
- Kaptein, M. & Avelino, S. (۲۰۰۵). Measuring corporate integrity: a survey-based approach. *Corporate Governance: The International journal of business in society*, Vol۵: ۴۵- ۵۴.
- Li, H. & Zhang, M. (۲۰۱۰). The development and validation of an organizational cohesion inventory. *Frontiers of Business Research in China*, ۴(۴), ۶۵۳-۶۸۴.
- Li, X. Zhang, J. Zhang, S. & Zhou, M. (۲۰۱۶). Industrial Marketing Management A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.09.006>.
- Mushtaq, R. Ellahi, A. & Khan, M. B. (۲۰۱۹). Influence of Organizational Justice, Supervisor Support, and Group Cohesiveness on Organizational Commitment: Mediated Role of Ethical Behavior. *Pakistan Journal of Psychological Research*, ۳۴(۴), ۹۱۹-۹۳۴.
- Nadiri, H. and Tanova, C. (۲۰۱۰), "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. ۲۹ No. ۱, pp. ۳۳-۴۱.
- Nafei, W. (۲۰۱۵). The effects of organizational cohesiveness on organizational performance: A study on the Egyptian commercial banks. *International Business Research*, ۸(۳), ۵۴.
- Pimentel, D. Pires, J. S. & Almeida, P. L. (۲۰۲۰). Perceptions of organizational justice and commitment of non-family employees in family and non-family firms. *International Journal of Organization Theory & Behavior*.
- Pinsonneault, A. & Kraemer, K. L. (۲۰۰۲). Exploring the role of information technology in organizational downsizing: a tale of two American cities. *Organization Science*, ۱۳(۲), ۱۹۱-۲۰۸.
- Prieto, I. M. & Pérez-Santana, M. P. (۲۰۱۴). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*.
- Rego, A. (۲۰۰۲), "Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça", *Revista de Administração Contemporânea*, Vol. ۶ No. ۲, pp. ۲۰۹-۲۴۱.
- Rios, K. & Mackey, C. D. (۲۰۲۰). Group Cohesion. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Sancaktar, C. L. & Küçükaltan, E. G. (۲۰۲۰). Organizational culture, team cohesion and team performance in Dragon Festival. *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, ۳۱(۲), ۱۳۸-۱۴۸.
- Taghian Dinani, M. Etebarian Khorasgani, A. & Gholizadeh, A. (۲۰۲۰). Comparison of Organizational Social Cohesion Model between Telecommunication of Isfahan and Shahid Montazeri Power Plant. *IAU International Journal of Social Sciences*, ۱۰(۲), ۶۹-۷۸.

Tziner, A. Fein, E. C. & Vasiliu, C. (۲۰۲۰). Testing a comprehensive model of organizational justice perceptions and personal states with personal and organizational outcomes. *International Journal of Business and Management*, ۱۵(۱), ۱۷-۳۳.

Vargas-Hernández, J. G. León-Arias, A. D. Valdez-Zepeda, A. & Castillo-Girón, V. (۲۰۱۲). Enhancing leadership integrity effectiveness strategy through the institutionalization of an organizational management integrity capacity systems. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, ۱(۳), ۹۴-۱۳۰.

Wendt, H. Euwema, M. C. & Van Emmerik, I. H. (۲۰۰۹). Leadership and team cohesiveness across cultures. *The Leadership Quarterly*, ۲۰(۳), ۳۵۸-۳۷۰.

Wojciechowska-Dzięcielak, P. M. (۲۰۲۰). Knowledge Sharing Facilitators and Barriers in the Context of Group Cohesion—A Literature Review. *International Journal of Information and Education Technology*, ۱۰(۱), ۳۱-۳۶.

Wolfe, S. E. & Lawson, S. G. (۲۰۲۰). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology*.