

The effect of organizational justice and organizational identity on organizational commitment in Tehran Municipality employees

Abstract

Objective: One of the effective factors in organizational commitment is organizational justice and organizational identity. In the present study, according to the theoretical foundations of the research, the status of justice and organizational identity and its impact on organizational commitment of employees are examined and measured. **Materials and Methods:** The research method is descriptive-survey. The sample size was 220 employees of Tehran Municipality who were selected through simple random sampling method. Data analysis was performed using factor analysis and structural equation modeling and t-test was used to test the hypotheses.

Findings: Organizational justice and organizational identity have a positive and significant effect on organizational commitment of employees and can explain the level of organizational commitment among employees of Tehran Municipality.

Conclusion: All necessary efforts should be made to create and increase organizational justice and its dimensions (distributive, procedural and interactive justice) as well as organizational identity. The management role of the organization is undeniable and conditions must be created so that employees can be committed to their organization.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Identity, Organizational Commitment, Tehran Municipality.

ماهنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره چهار، تیر ۱۴۰۱، صص ۱۱۴۸-۱۱۳۶

تأثیر عدالت سازمانی و هویت سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری تهران

جواد الفتی^۱

تاریخ دریافت: ۱۶/۱۲/۱۴۰۰

علی رحمانی فیروزجاه^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱/۱۸

علی اصغر عباسی اسفجیر^۳

چکیده

هدف: یکی از عواملی موثر در تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و هویت سازمانی است، در پژوهش حاضر نیز با توجه به مبانی نظری پژوهش وضعیت عدالت و هویت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد.

مواد و روش کار: روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی است. حجم نمونه ۲۲۰ نفر از کارکنان شهرداری تهران بوده که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل عامل و مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفته است و از آزمون t برای بررسی فرضیات استفاده شد.

یافته‌ها: عدالت سازمانی و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد و می‌توانند تبیین‌کننده میزان تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری تهران باشند.

نتیجه‌گیری: باید تمامی تلاشهای لازم در جهت ایجاد و افزایش عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و همچنین هویت سازمانی ارائه گردد. نقش مدیریت سازمان غیرقابل انکار است و باید شرایطی را فراهم آورد تا کارکنان بتوانند به سازمانشان متعهد باشند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی، شهرداری تهران.

۱. دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

۲. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده پاسخگو)

۳. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

مقدمه

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد است وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود و وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان آماده می‌کند. تعهد سازمانی نگرشی شغلی و حرفه‌ای است که به واسطه پیامدهای کاری و شغلی متعددی که برای سازمانها داشته، مورد توجه قرار گرفته است [۱]. تعهد عبارت از حالتی که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند و یا پیوند افراد به سازمان که به وسیله اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و یا میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می‌شود. هرچه افراد از ارزش، اعتبار و اعتماد بیشتری از سوی سازمان بهره‌مند شوند، نیازهای «خود شناساندن» و «شناخته شدن» در آنها با مشارکت در امور سازمانی بیشتر تأمین می‌شود [۲].

تعهد سازمانی عموماً به معنای وفاداری نسبت به سازمان و احراز هویت کردن نسبت به آن (یعنی افتخار به سازمان و نهادینه کردن اهداف سازمان در خود) و مشارکت در سازمان (یعنی تلاش فردی برای سازمان) است. تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمان کار کند. یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد و سازنده همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن

را می‌پذیرد و برای دستیابی به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد (قلی پور، ۱۳۷۷: ۳۷۵) تعهد سازمانی را افراد به سازمان نمی‌آورند بلکه تعهد سازمانی نگرشی است که در فرآیند مبادل، اجتماعی بین فردی و سازمان شکل می‌گیرد (قلی پور، ۱۳۷۷: ۱۲۸) تعهد سازمانی زمانی به وجود می‌آید که افراد اهداف و ارزشهای سازمان را درونی کرده (نهادینه کرده) و نسبت به سازمان احساس وفاداری کنند. بنابراین تعهد یک عامل انگیزشی درونی است (بهمانند و گوین، ۲۰۰۰: ۲۰). افراد متعهد یک سازمان کارهای اخلاقی را با عهده گرفته و رضایت خودشان از سازمان را با منافع شخصی خود از کار، درآمد، و کارهایی که بالنفسه پاداش را در بر دارد توسعه می‌دهند (لمبرت و دیگران، ۲۰۰۷: ۸۵)

بررسی تعهد سازمانی از دو جنبه علمی^۱ و عملی^۲ حائز اهمیت است (بک و ویلسون، ۲۰۰۱). محققان هم به توسعه مدل‌های نظری علاقه دارند که گرایش‌ها و رفتارهای افراد را تبیین می‌کنند، و هم به حل مسائل سازمانی و کمک به مدیران در انجام وظایفشان توجه دارند. عریضی (۱۳۸۴) بیان می‌کند کارکنانی که دارای تعهد بالاتری هستند نظم بیشتر در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند به روشهای مختلف، تعهد و پایبندی کارکنان را افزایش داده و از راه‌های گوناگون آنان را حفظ نمایند و با استفاده از مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراهم نمودن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد و پایبندی آنان را بیشتر کنند. کاواس^۳ (۲۰۰۳) بیان می‌کند ارزش تعهد کارکنان به

3. Kuvass

1. Academic

2. Pragmatic

شهرداری، سازمان محلی است که بر طبق اصل عدم تمرکز اداری و به منظور اداره امور محلی از قبیل عمران و آبادی، بهداشت شهر و رفاه ساکنان آن شهر، تأسیس می‌شود. ونوعی سیستم اداره شهر است که از دو واحد بنام شورای شهر و اداره شهرداری تشکیل شده است. شهرداری به عنوان یک سازمان دارای یک هویت است که می‌تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک در فرایند دستیابی به اهداف سازمان استفاده شود. شهرداری به عنوان سازمانی خدمت دهنده به شهروندان نقش مهمی را در پیشرفت و توسعه شهری ایفا می‌کند و نیازمند ایده‌ها و نظرات خلاقانه و جدید جهت بهبود مستمر در مسیر پیشرفت شهری می‌باشد.

یکی از مسائل مهمی که همواره سازمانهای دولتی بر آن تاکید دارند میزان تعهد کارکنان در قبال سازمان و مسئولیتهای کاریشان است بسیاری از نظریه پردازان تعهد سازمانی را عاملی می‌دانند که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند. اگر افراد به سازمان خود متعهد نباشند عملکرد و قابلیت در سازمان و کارکنان کاهش می‌یابد. بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی موثر بر تعهد کاری را نمایان کند. بنابراین مدیران باید بتوانند به روش‌های مختلف، تعهد و پایبندی کارکنان را افزایش داده و از راه‌های گوناگون آنان را حفظ نمایند و با استفاده از مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراهم نمودن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی، تعهد و پایبندی آنان را بیشتر کنند. تحقیقات تجربی مختلفی در داخل و خارج کشور در حوزه تعهد سازمانی انجام شده است. صادقان‌سورکی، مرتضوی و دیگران (۱۳۸۹)،

سازمان، وابسته به نوع تعهد است که آیا تعهد مبتنی بر خواست درونی کارکنان است و یا تعهد آنها از روی اجبار است. برای مثال، تعهد عاطفی به سازمان مولفه‌ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی نظیر تمایل پایین به ترک خدمت، غیبت و کم کاری و پذیرش بالا برای تغییر را به دلایل مستدلی چون دلبستگی هیجانی، همانندسازی و پایبندی به سازمان و اهداف آن به همراه دارد

اساس تئوری هویت سازمانی، ارائه رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمانها، وابسته به هویت سازمانی و به عبارت دیگر، حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را جزء سازمان و با سازمان یکی دانسته، نوبت خود را در دل آن تصور نمایند موفقیت‌ها و شکست‌های سازمانی را موفقیت‌ها و شکست‌های خود بدانند. تحقیقات انجام شده در این عرصه نیز نشان می‌دهد، کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، تفکرهای مثبت و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می‌دهند (بیرجامی و باجوز، ۲۰۰۰). برخی محققان رفتار سازمانی بیان می‌کنند که هویت سازمانی ادراکی در سطح فردی درباره این که «سازمان چه کسی است؟» می‌باشد (دوتن و همکاران ۱۹۹۴؛ هارکویل و کینگ، ۲۰۰۳؛ هاسلام و المرز، ۲۰۰۵). این نگرش هویت سازمانی را به عنوان محصول رابطه دیالکتیک بین شناخت جمعی مشترک از یک سو و شناخت‌های فردی از سوی دیگر مفهوم سازی می‌کن (هاسلام و المرز، ۲۰۰۵). در این جا تاکید بر این نکته است که هویت سازمانی سازه‌ای فوق فردی است و بوسیله شناخت‌های سطح فردی تشریح و امکان پذیر می‌شود.

زکی (۱۳۸۴ و ۱۳۸۷)، عراقی (۱۳۷۳)، نجیب-زاده (۱۳۸۵)، کومب^۱ (۲۰۱۰)، کاملی و بطحایی (۱۳۹۲)، بخشی و دیگران (۲۰۰۹)، غفوری و گل‌پرور (۲۰۱۰)، هی و بارچ^۲ (۲۰۰۹)، لیزوت و دیگران (۲۰۱۷)، ریسنر^۳ (۲۰۱۰)، الجباری و قزاوی (۲۰۱۹)، دیویس و دیگران (۲۰۱۶)، هی و براون (۲۰۱۳)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، اسکول، کوپر و مکی-نا^۴ (۱۹۸۷)، تامپسون (۲۰۰۱)، تستا و مارک آر^۵ (۲۰۰۱)، چن و دیگران (۲۰۱۵)، ویکاس و دیگران (۲۰۲۰)، دمیر (۲۰۱۵) و رویز و دیگران (۲۰۲۰)، ماتيو زاجاک (۱۹۹۰) و شکرکن و انعامی (۱۳۸۲) به بررسی تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن مانند عدالت سازمانی پرداخته-اند.

مطالعه مرتضوی و کارگزار (۱۳۹۱) حاکی از آن است که عدالت رویه‌ای در شکل دهی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را در مقایسه با سایر ابعاد عدالت داشته است. نتایج مطالعه یادگاری (۱۳۸۸) درباره رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفتگانه مشهد نیز حاکی از آن است که تعهد سازمانی کارکنان بیشتر است که مدیران آن ها عدالت سازمانی را رعایت می‌کنند. همچنین عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای نسبت به عدالت توزیعی ارتباط بیشتری با تعهد سازمانی دارد. نتیجه مطالعه معین‌فر (۱۳۷۹) نیز نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان شهر ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. در این مطالعه عدالت سازمانی رضایت روحی و روانی و رضایت شغلی از عوامل موثر بر تعهد سازمانی

بوده‌اند. یافته‌های پژوهش مختاری و دیگران (۱۳۹۱) نیز بیان‌کننده وجود رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان دبیران زن دوره متوسطه شهر مرودشت است. ون دیک و همکاران^۶ (۲۰۰۴) در پژوهشی به هویت سازمانی و تغییرات و ترکیبات سازمانی و تعهد پرداخت و ارتباط هویت و عملکرد و نشان دادند.

نتایج پژوهش حسن (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که ادراک انصاف برابری به طور مثبت با تعهد سازمانی مرتبط است. لیو و راپ^۷ (۲۰۰۵) و پونا و چاح (۲۰۱۰) نیز مطالعه خود نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت با تعهد سازمانی دارد. وقتی ادراک کارکنان از عدالت افزایش پیدا می‌کند تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. نتایج مطالعه صمد^۸ (۲۰۰۶) و چنگ (۲۰۱۳) نیز حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین عدالت و تعهد سازمانی است. در پژوهش مایر و همکاران (۲۰۰۷) عدالت سازمانی به خصوص عدالت تعاملی و رویه‌ای از متغیرهای مهم پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی هستند. مطالعه جمال‌الدین^۸ (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای به طور قوی تعهد سازمانی مستمر را تحت تأثیر قرار می‌دهد در حالی که ادارات تعاملی به طور محکم تعهد عاطفی را متأثر می‌کند.

با این توضیحات باید اشاره کرد که فرضیه اصلی این است که متغیرهای مستقل بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری تهران اثر مستقیم و معناداری دارد. فرضیه‌های فرعی هم نشان می‌دهد که عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و

⁵ . Testa & Mark.R

⁶ . Van Dick & et. al

⁷ Liao & Rupp

⁸ Jamaludin

1 . Coombe

2 . He & Baruch

3 . Riessner

4 . School & Cooper & Mckenna

باشد. نتایج تحلیل در جدول (۲) مشخص شده است. همانطور که مشاهده می شود مقدار t و بار عاملی مناسب است. نتایج حاکی از این است که همه ابعاد تعهد سازمانی دارای بار عاملی در حد مطلوب برخوردار هستند. با اطمینان $0/99$ متغیر تعهد عاطفی با سهم $0/87$ ، تعهد مستمر با سهم $0/84$ و تعهد تکلیفی در کار با سهم $0/83$ بطور معنی داری مفهوم تعهد سازمانی را می سنجد. همچنین در قسمت متغیرهای مستقل، نتایج حاکی از این است که همه ابعاد عدالت سازمانی دارای بار عاملی در حد مطلوب برخوردار هستند. با اطمینان $0/99$ متغیر عدالت تعاملی با سهم $0/99$ ، عدالت رویه‌ای با سهم $0/97$ و عدالت توزیعی با سهم $0/96$ بطور معنی داری مفهوم متغیرهای مستقل را می سنجد. علاوه بر این با اطمینان $0/99$ متغیر هویت سازمانی با سهم $0/89$ بطور معنی داری این مفهوم را می سنجد.

فرضیه اصلی این است که متغیرهای مستقل (هویت سازمانی و عدالت سازمانی و ابعاد آن) بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری تهران اثر مستقیم و معناداری دارد. همان طور که نتایج نشان می دهد فرضیه اصلی تأیید می شود. زیرا مقدار t بیشتر $1/96$ می باشد و مقدار بار عاملی نیز از مقدار کافی برخوردار است. در نتیجه، متغیرهای مستقل با اطمینان $0/99$ به میزان $0/99$ روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد. (جدول ۳)

همان طور که نتایج نشان می دهد فرضیه عدالت تعاملی سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری تهران اثر مستقیم و معناداری دارد، تأیید می شود. زیرا مقدار t بیشتر $1/96$ می باشد و مقدار بار عاملی نیز از مقدار کافی برخوردار است. در نتیجه، عدالت تعاملی با اطمینان $0/99$ به میزان $0/97$ روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ساختاری

هویت سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری تهران اثر مستقیم و معناداری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، از آنجایی که هدفش بررسی و تعیین تجربی روابط علی بین متغیرهای مستقل و تعهد سازمانی کارکنان است، از نظر هدف کاربردی، و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شهرداری تهران می باشد. از طریق فرمول کوکران، حجم نمونه 220 نفر برآورد شده است. به جهت رعایت روایی نمونه آماری، و با توجه به اینکه پاسخ دهنده گان به سوالات پرسشنامه، کلیه کارکنان شهرداری تهران می باشند و به علت همگن بودن جامعه مورد بررسی، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می یو (۱۹۹۷) که این پرسشنامه در مجموع تعهد سازمانی را در سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی مورد سنجش قرار می دهد. ابزار اندازه‌گیری از اعتبار و پایایی برخوردار بوده و متغیرهای مورد بررسی دارای آلفای کرونباخ بین $0/80$ تا $0/92$ بوده‌اند. (جدول ۱) همچنین جهت سنجش روایی سازه پرسشنامه تحقیق حاضر نیز از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شده است، که نتایج تحلیل عاملی تاییدی، روایی سازه را تایید کرده‌اند.

یافته‌های تحقیق

طبق مدل تحقیق مفهوم تعهد سازمانی دارای ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی می

مثبت و معناداری دارد. همچنین عدالت رویه‌ای با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۹۴ روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد. زیرا مقدار t بیشتر ۱/۹۶ می‌باشد و مقدار بار عاملی نیز از مقدار کافی برخوردار است. همچنین باید اشاره کرد که عدالت توزیعی سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری تهران اثر مستقیم و معناداری دارد. عدالت توزیعی با اطمینان ۹۹٪ و به میزان ۰/۸۸ روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد. زیرا مقدار t بیشتر ۱/۹۶ می‌باشد و مقدار بار عاملی نیز از مقدار کافی برخوردار است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد فرضیه هویت سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری تهران اثر مستقیم و معناداری دارد، تأیید می‌شود. زیرا مقدار t بیشتر ۱/۹۶ می‌باشد و مقدار بار عاملی نیز از مقدار کافی برخوردار است. در نتیجه، هویت سازمانی با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۸۵ روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد. (شکل ۱)

اعدادی که در سمت چپ گویه‌ها آمده است مقدار خطای استاندارد می‌باشد، که در مدل‌های کلاسیک برآورد نمی‌شود. این آماره نشان می‌دهد

که مقدار پارامتر با چه دقتی برآورد شده است. هر چه مقدار استاندارد کوچکتر باشد نشانگر این است که برآورد انجام شده دقیق‌تر می‌باشد. هرچند مقدار خطای استاندارد می‌تواند مشکل ساز باشد زیرا در این صورت تعریف مقدار t امکان پذیر نخواهد بود. همیشه چهار شاخص مجذورکای، درجه آزادی، سطح معنی داری، جذر برآورد واریانس خطای تقریب نشان دهنده برازش مدل هستند. چنانچه نسبت مجذورکای به درجه آزادی کوچک تر از ۴ باشد مورد قبول است؛ مقدار بزرگ تر از ۰/۰۵ برای سطح معنی-داری، مقدار کوچکتر از ۰/۰۷ برای RMSEA و مقدار بالاتر از ۰/۸۰ برای GFI و AGFI، نشان-دهنده برازش الگو با داده‌های گردآوری شده است. (جدول ۴)

پس از اجرای مدل با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸.۵ و انجام اصلاحات مربوطه، اعداد معناداری و پارامترهای اصلی حاصل شد. همچنین شاخص‌ها، حاکی از برازش مناسب مدل دارد. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش تناسب داشته است. در واقع این مدل نظری پس از اجرای آزمون، به مدل تجربی تحقیق تبدیل شد.

جدول ۱: میزان آلفای کرونباخ متغیرها

| متغیر | میزان آلفای کرونباخ | وضعیت آلفای متغیر |
|---------------|---------------------|-------------------|
| عدالت تعاملی | ۰/۸۷ | پایایی بالا |
| عدالت رویه‌ای | ۰/۸۷ | پایایی بالا |
| عدالت توزیعی | ۰/۹۲ | پایایی بالا |
| تعهد عاطفی | ۰/۸۰ | پایایی بالا |

| | | |
|-------------|------|---------------|
| پایایی بالا | ۰/۸۹ | تعهد مستمر |
| پایایی بالا | ۰/۹۰ | تعهد تکلیفی |
| پایایی بالا | ۰/۸۴ | تعهد سازمانی |
| پایایی بالا | ۰/۹۲ | هویت سازمانی |
| پایایی بالا | ۰/۸۹ | عدالت سازمانی |

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی متغیرهای مستقل و وابسته

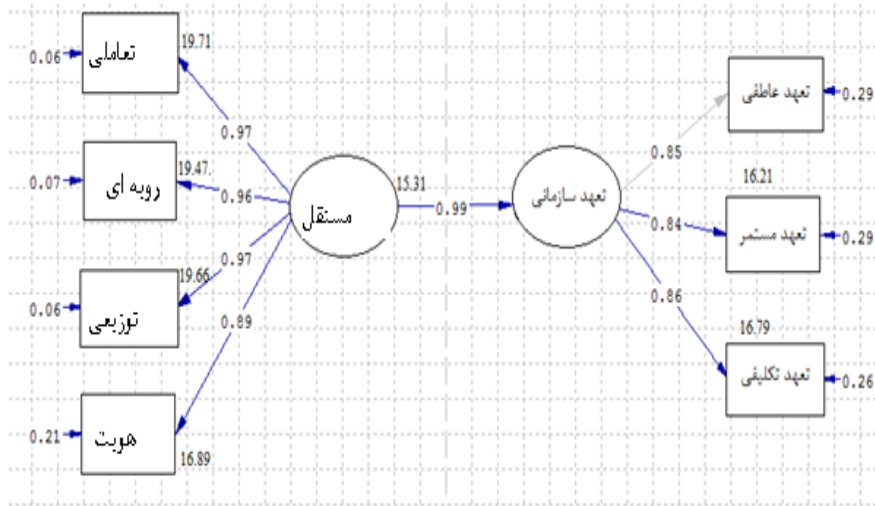
| خطای استاندارد | بار عاملی | آماره t | ابعاد | متغیر |
|----------------|-----------|---------|---------------|---------------|
| ۰/۲۵ | ۰/۸۷ | ۱۵/۱۵ | تعهد عاطفی | تعهد سازمانی |
| ۰/۲۹ | ۰/۸۴ | ۱۴/۵۸ | تعهد مستمر | |
| ۰/۳۱ | ۰/۸۳ | ۱۴/۳۶ | تعهد تکلیفی | |
| ۰/۶ | ۰/۹۹ | ۱۹/۶۹ | عدالت تعاملی | عدالت سازمانی |
| ۰/۷ | ۰/۹۷ | ۱۹/۵۵ | عدالت رویه‌ای | |
| ۰/۶ | ۰/۹۶ | ۱۹/۶۶ | عدالت توزیعی | |
| ۰/۲ | ۰/۸۹ | ۱۶/۹۴ | هویت سازمانی | |

جدول ۳: آزمون فرضیه‌های تحقیق

| نتیجه آزمون | کمیت t | برآورد استاندارد | فرضیه |
|-------------|--------|------------------|--|
| تأیید | ۱۵/۳۱ | ۰/۹۹ | اثر متغیرهای مستقل (هویت سازمانی و عدالت سازمانی و ابعاد آن) بر تعهد سازمانی |
| تأیید | ۱۴/۱۴ | ۰/۹۷ | اثر عدالت تعاملی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان |
| تأیید | ۱۳/۳۳ | ۰/۹۴ | اثر عدالت رویه‌ای سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان |
| تأیید | ۱۲/۴۸ | ۰/۸۸ | اثر عدالت توزیعی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان |
| تأیید | ۱۱/۳۹ | ۰/۸۵ | اثر هویت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان |

جدول ۴: شاخص‌های برازش الگوها

| شاخص‌ها | | | | | | |
|---------|----------------|----|------|------|---------|-------|
| مدل | X ² | DF | CFI | AGFI | p-value | RMSEA |
| مدل | ۴۹/۲۴ | ۱۸ | ۰/۹۸ | ۰/۸۷ | ۰/۰۶۹ | ۰/۰۵۹ |



شکل ۱:

مدل یابی معادلات ساختاری تعهد سازمانی

تعهد را نوعی وابستگی و احساس تعلق خاطر نسبت به سازمان تعریف کرده و آن را یک نگرش ذهنی و روانی نسبت به شغل و سازمان تلقی کردیم و گفتیم که این نگرش و وابستگی تابعی از تمایل، نیاز و الزام جهت خدمت در سازمان است. پس چنانچه نگرش فرد نسبت به سازمان مثبت باشد، تعهد وی به سازمان تضمینی خواهد بود. از طرف دیگر متغیرهای مستقل را مجموعه ای از رسوم، سنن، آداب، بایدها و نبایدها، هنجارها، طرز تلقی‌ها و نگرش‌های مشترک اعضای سازمان یا به عبارتی معانی مشترک بین اعضای سازمان دانستیم، لذا چنان چه نگرشها، هنجارها و ارزش‌های مشترک کارکنان سازمان تقویت شود، انتظار عملکرد بالاتر را خواهیم

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج فرضیات مشخص شده است که متغیرهای مستقل به میزان ۰/۹۹ روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد و با توجه به این مورد، بعد درگیر شده در کار و مشارکت سازمانی با میزان ۰/۹۷ بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی و بعد هویت سازمانی سازمانی با میزان ۰/۸۵ کمترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد. بنابراین در یک نتیجه‌گیری کلی از نتایج پرسشنامه و آزمون‌های انجام یافته می‌توان تمامی فرضیات تحقیق را مورد تأیید قرار داد. که وجود این روابط را می‌توان از طریق ادبیات نظری تحقیق، بدین صورت نیز تبیین کرد.

افراد سازمان می‌گردد که بتوان با سازمانهای دیگر در حال تغییر و پرقابیت، تطبیق حاصل کرد. از طریق مشارکت دادن کارکنان و درگیر کردن آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، و به اشتراک گذاشتن اطلاعات سازمانی به لحاظ حرفه‌ای به آنها اجازه رشد دهیم و از این طریق باعث شویم تا کارکنان بر برنامه‌های زمانبندی کارشان کنترل داشته باشند و نسبت به اهداف سازمانی متعهدتر شوند و این باور در آنها ایجاد شود که می‌توانند تاثیر مثبتی در کار داشته باشند. در واقع مدیران و رهبران سازمانی باید سبک مشارکتی یا مشاوره‌ای را در سازمان ترویج نمایند، همچنین بر ایجاد تیم‌های کاری مبادرت ورزند. سازمانی که عدالت ثبات رویه و عدالت رویه‌ای بر آن حاکم است بر امور درون سازمان تاکید می‌کند و در محیط دارای ثبات نسبی فعالیت دارد و از نظر رفتار نوعی تداوم رویه را در پیش می‌گیرد. چنین سازمانی دارای عدالتی است که در آن شیوه مشخص و ثابت انجام کارها مورد توجه است و به تداوم رویه در رفتار و عدالت رویه‌ای افراد با سنت‌های مرسوم و همکاری و تشریک مساعی اهمیت زیادی داده می‌شود. عدالت توزیعی نوعی عدالت کارآفرینی است که مناسب برای سازمانها و شرایطی است که محیط سازمانی متغیر بوده و در اینجا تاکید سازمان باید به بیرون سازمان باشد و کوشش کند تا نیازهای مشتریان تامین گردد. در این حالت سازمانها باید در برابر طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشند که تجدید ساختار کنند و به سرعت به نیازهای محیطی پاسخ دهند. از این رو مقوله عدالت توزیعی کارکنان و سازمان با تغییرات محیطی باعث می‌شود که تعهد آنان به سازمان افزایش یابد و سازمان را جزئی از خود بدانند.

داشت. بی‌شک متغیرهای مستقل بر روی همه کارکردهای سازمان تاثیر می‌گذارد. بنابراین، اثرگذاری آن گستره وسیعی را در بر می‌گیرد و باعث ایجاد نگرش و علاقه عالی به خدمت در سازمان می‌شود، لذا عدالت به عنوان یک عامل سازمانی تاثیر مهمی بر تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارد. هاپسون معتقد است عدالت مناسب کاری که به خوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقا عملکرد کارتر و عموماً بهره‌وری بالاتر منجر می‌شود. رابینز اعتقاد دارد که یکی از نتایج عمده وجود عدالت قوی این امر است که جابجایی کارکنان را کاهش می‌دهد. عدالت قوی موجب می‌شود اعضای سازمان درباره جایگاه و موقعیت آن اتفاق نظر کامل داشته باشند. یک چنین اتفاق نظر باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد نسبت به سازمان می‌شود.

عدالت یک سازمان، نگرش افراد را نسبت به سازمان نشان می‌دهد. این نحوه نگرش بر نوع رفتار افراد در محیط کاری موثر است. نیروی انسانی یک سازمان بزرگترین ثروت آن سازمان محسوب می‌شوند و موفقیت سازمانها در گرو وجود افرادی کارا و توانمند است. لذا اگر اعضای سازمانی دارای اهداف و ارزشها و باورهای مشترکی باشند در نهایت به آنها دلبستگی عاطفی پیدا کرده و موجب می‌شود که نسبت سازمان متعهد و وفادار باقی بمانند.

اولین تاکید عدالت تعاملی بر دخالت دادن و مشارکت دادن در کارها و توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط بیرونی سازمان است. هدف سازمان در این حالت، پاسخگویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است که از دید این عدالت، دخالت و شرکت در فعالیت‌های سازمان باعث افزایش حس مسئولیت و تعلق و تعهد در

سهم نویسندگان

جواد الفتی: دانشجو، طراحی و اجرای مطالعه، نوشتن مقاله

علی رحمانی فیروزجاه: استاد راهنما، نوشتن مقاله

علی اصغر عباسی اسفجیر: استاد مشاور، نوشتن مقاله

تشکر و قدردانی

از کلیه کسانی که در انجام تحقیق، تکمیل پرسشنامه و طراحی تحقیق کمک کردند، قدردانی می‌شود.

منابع

صادقی فرد، جعفر (۱۳۸۶) ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی، چاپ نوید شیراز.

مازلو، آبراهام. اچ (۱۳۷۶)، انگیزش و شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.

زکی، محمدعلی (۱۳۸۴) بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای شهر اصفهان، مجله مصباح مدیریت، شماره ۵۱، سال سیزدهم، صفحه ۴۸ - ۵۴.

زکی، محمدعلی (۱۳۸۷) «تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن»، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین، تعلیم و تربیت اسلامی، (۸) ۱۷ (۷۷): ۱۲۴ - ۹۷.

صادقیان سورکی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مراکز تربیت معلم استان های اصفهان و چهارمحال و بختیاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیت و روان‌شناسی.

عراقی، محمود (۱۳۷۳) بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد

اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.

عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۴) رابطه بین تعهد سازمانی و متغیرهای هفده‌گانه مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، چشم‌انداز شغلی در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش نفت ایران، طرح پژوهشی شرکت ملی پالایش و پخش نفت ایران.

غفوری، محمدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۸۸)، بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان، فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده، علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۵، شماره ۴. ۳۳-۱۳.

کاملی، محمدجواد و نیما بطحایی (۱۳۹۲) تحلیل اثرات میان مسیر شغلی و هویت سازمان بر تعهد سازمانی، مورد مطالعه شرکت‌های همکاران سیستم، فصلنامه مدیریت دولتی، سال ۴، شماره های ۹ و ۱۰: ۱ - ۱۳.

قلی‌پور، خدمت (۱۳۷۷) بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر بقا و ماندگاری کارکنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.

مختاری، مرضیه، امیریان‌زاده، مژگان و قلتاش، عباس (۱۳۹۱)، رابطه عدالت و تعهد سازمانی با بهره‌وری شغلی در بین دبیران دبیرستانهای دخترانه شهر مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، ۳۵ - ۲۱.

مرتضوی، سعید؛ پور آزاد، ناصر؛ امیررضوی، پگاه؛ صادقی مقدم، معصومه (۱۳۸۹) بررسی نقش تعدیلگری متغیر اهمیت مسؤولیت اجتماعی بر رابطه بین مسؤولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونه مورد مطالعه: شرکت‌های صنایع غذایی شهر،

- perceptions of school culture in relation to job satisfaction and
- Bakhshi, A.; Kumar, K. and Rani, E. (2009), "Organizational Justice perceptions as predictor of Job satisfaction and organization Commitment", International Journal.
 - Beck, Karen and Carlene Wilson (2001) "Have We Studied, Should We Study, and Can We Study the Development of Commitment? Methodological Issues and the Developmental Study of Work-Related Commitment", Human Resource.
 - Bergami, M; Bagozzi, R. P. (2000). "Self-categorization, affective commitment and group self esteem as distinct aspects of social identity in the organization", Journal of Social Psychology, 39, 555-577.
 - Chen Su-Yueh, Wen-Chuan Wu , Ching-Sheng Chang, Chia-Tzu Lin, Jung- Yuan Kung, Hui-Ching Weng, Yu-Tz Lin and Shu-I Lee (2015) 'Organizational Justice, Trust, and Identification and Their Effects on Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff', Health Services Research, Vol. 15: 117.
 - Coombe, D. (2010). Secure base leadership: A positive theory of leadership incorporating safety, exploration and positive action. PhD. Thesis, case Western Reserve University.
 - Demir, kamile (2015) 'The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification', Eurasian Journal of Educational Research, No. 60: 131-148.
 - Devece, Carlos, Daniel, Palacios-Marquésa, María, Pilar, Alguacil(2016) Organizational
- مجله علوم اجتماعی، شماره ۲، صص ۲۱۷ - ۱۹۳.
- مرتضوی، سعید و کارگذار، نغمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی با رفتار شهروندی مشتری مدار پرستاران، بیمارستان امام رضا، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دوره ۲۰، شماره ۸۰، مرداد و شهریور ۹۱، ۹۷ - ۸۴.
- معین فر، علی (۱۳۷۹)، بررسی عوامل موثر جامعه شناختی بر تعهد سازمانی در ایران (مورد مطالعه، سازمان آموزش و پرورش ارومیه)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- نجیب‌زاده، سعید (۱۳۸۵)، بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- یادگاری، منصوره (۱۳۸۸)، بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفتگانه مشهد، فصلنامه مدارس کارآمد، شماره هفتم، سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷، ۱۰۲ - ۹۶.
- یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۸)، رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۳۲ - ۲۵، تهران.
- AL-Jabari, Basel, Issam, Ghazzawi(2019) Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda, February 2019 International Leadership Journal 11(1):78-119
 - Bahamond-Gunnel, Mayday. (2000). teachers

- Hee. H., and Baruch, Y. (2009). Transforming Organizational Identity Under Institutional Change. *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 575-599.
- Jamaludin, Z. (2009). Perceived organizational justice and its impact to the development of commitments: a regression analysis, *World Journal of Management*, vol. 1(1). pp, 49-61.
- Kuvaas, B., 2003. Employee ownership & affective organizational commitment: Employees' perceptions of fairness & their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of management*.
- Lambert, E. G.; Hogan, N. L. & Griffin, M. L. (2007), The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- Lizot, Suzete Antonieta, Miguel Angel Verdinelli, Sabrina do Nascimento (2017) Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants, *Revista de Administração Pública, Rev. Adm. Pública* vol.51 no.6 Rio de Janeiro Dec. 2017.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*; 1: 61-89.
- Meyer, John P. and Natalya M. Parfyonova (2009) "Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization", *Human commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment*, *Journal of Business Research*, Volume 69, Issue 5, May 2016, Pages 1857-1861.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification, *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), pp. 239-263.
- Harquail, C.V. & King, A.W. (2003). Organizational identity and embodied cognition: A multi-level conceptual framework. Paper presented at Academy of Management Annual Meeting, Seattle, WA.
- Haslam, S.A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational Psychology: Concepts, controversies and contributions. In G.P. Hodgkinson (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology*, 20, 39-118. Chichester, UK: Wiley.
- Hassan, A. (2002). Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave, *Asian Academy of Management Journal*, vol. 7(2). pp, 55-66.
- Hee, H. and Brown, A. D. (2013), "Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research", *Group and Organization Management*, Vol. 38, No. 1: 3-35.
- Hee. H., and Baruch, Y. (2009) "Transforming Organizational Identity Under Institutional Change". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 22, No. 6, Pp. 575-599.

- selection Determining Equity Perception, JN: Personal Psychology, 40,113-124.
- Testa, Mark.R(2001), Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment, Journal of Psychology, V.135, issue2, P:226.
 - Thompson S. The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions: the Case of Computer Purchase. Journal of Distribution Management 2001; 29(2):109-24.
 - Van Dick, R. Wanger, U. Stellmacher, J. and Christ, O. (2004). The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification which Aspects Really Matter? Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 77, Pp. 171-191.
 - Vikas, Seema, Choudhary, Garima Saini(2020) Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment, European Research on Management and Business Economics 16 December 2020.
 - Resource Management Review ,20(14):283-294.
 - Ponnu, C. H. ,& Chuah, C. C. (2010). organizational commitment ,organizational justice and employee turnover in malaysia, African journal of business management ,vol. 4(13). pp. 2676-2692.
 - Reissner, S.C. (2010) "Change Meaning and Identity at the Workplace". Journal of Organizational Change Management, Vol. 23, No. 3, Pp. 287-299.
 - Ruiz-Palomo, Daniel Ana León-Gómez Francisca García-Lopera (2020) Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender, International Journal of Hospitality Management, 11 August 2020.
 - Samad, Sarminah (2006). " Procedural and Distributive Justice : Differential Effects on Employees Work Outcomes" . The Business Review, Cambridge , Vol. 5. No.2.
 - Scholl, R, W: Cooper.E, AQ&Mekenna.JF. (1987). Referent