

تأثیر عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه کارکنان طرح آبیاری و زه کشی کارون بزرگ)

سمیه عبدالهی^۱، عباس اسماعیلی^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

^۲ گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

چکیده

عدالت سازمانی شامل شیوه‌ای است که لازم است با کارکنان رفتار شود که احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت سازمانی می‌تواند نقش تعیین کننده بر اشتیاق شغلی شده باشد از سوی دیگر این تأثیرگذاری می‌تواند به وسیله تعهد سازمانی پررنگ تر شود. هدف از مطالعه تحقیق حاضر بررسی تأثیر عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه کارکنان طرح آبیاری و زه کشی کارون بزرگ) می‌باشد. بدین منظور ۴ فرضیه مطرح شد: (۱) بین عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه وجود دارد. (۲) بین عدالت رویه ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد. (۳) بین عدالت توزیعی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد. (۴) بین عدالت تعاملی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد. سپس پرسشنامه های استاندارد عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بین نمونه ی آماری ۱۹۰ نفر که از مجموع ۴۱۹ نفر جامعه آماری به شیوه نمونه گیری طبقه ای انتخاب شده بودند، توزیع گشت. تجزیه و تحلیل به وسیله معادلات ساختاری انجام شد. نتایج حاکی از تایید فرضیات مطرح شده داشت.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی.

مقدمه

انسان، مهم‌ترین سرمایه سازمان است؛ اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم، آنچه باقی می‌ماند، امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت. انسان به اشیاء روح دمیده و از آنها برای بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می‌کند. انسان، بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترانزنامه‌ها و صورت‌های سود و زیان شرکت‌ها منعکس نمی‌شود. در صورتی که سودآوری سازمان بستگی به انسان داشته و انسان‌ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می‌روند. بنابراین، با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سال‌ها وقت و سرمایه گزاف سازمان و در کل جامعه، صرف تربیت و پرورش انسان‌های متخصص، فهیم، متعهد شده تا پس از سال‌ها برنامه ریزی به اوج بازدهی خود برسند. اگر مدیران سازمانی بیاموزند که با منابع انسانی با احترام و وقار رفتار کنند و بین کارکنان تبعیض قائل نشوند آنها هم اغلب همان الگو را در خصوص یکدیگر، ارباب رجوع و مصرف‌کنندگان کالا و خدمات به کار خواهند بست و این بخش مهمی از فرهنگ سازمانی را شامل خواهد شد (قربانی و چترسیماب، ۱۳۸۶).

به طور کلی چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود افراد متعهدتر شده، تمایل بیشتری برای فداکاری برای جمع نشان خواهند داد در مقابل هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود. افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند. لذا اهمیت و ضرورت رعایت عدالت سازمانی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی و بهبود زندگی کاری از مسائلی است که باید مدیران با آن توجه ویژه داشته باشند (رضائیان، ۱۳۸۴).

بیان مسئله

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتب‌ها و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه‌های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده‌اند و برخی از صاحب‌نظران، نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. نظریه برابری تأکید میکند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی میکنند، اگر افراد احساس کنند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته میشوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند (رضائیان، ۱۳۸۴).

باتوجه به مسئولیتی که نهادهای دولتی و مراکز آموزش عالی در حوزه‌های پژوهشی برعهده دارند و کلیه سازمان‌هایی که در رأس امور به عنوان متخصص در جهت کسب آمادگی‌های لازم برای اداره کردن سازمان و مزایای بهتر و مهیا کردن راه برای رسیدن به هدفهایی که از قبل پیش تعیین شده است، ایجاب می‌نماید تا در جهت رفع مشکلات احتمالی در حوزه‌های مدیریتی با استفاده از شناسایی عوامل و چارچوب‌های فکری در قالب سرمایه‌های انسانی و ساختاری و سازمانی و غیره اقداماتی را انجام داد. با توجه به ارتباط بین کارمندان و روابطی که در محیط کاری دارند، لازم است که اثرات و نقش عدالت محوری بر اشتیاق شغلی افراد شاغل به عنوان سرمایه انسانی یا سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

طرح و آبیاری زه‌کشی کارون از ادارات بزرگ می‌باشد که نیروهای بسیاری را در خود جای داده است وجود عدالت در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان با اشتیاق بیشتری به کار بپردازند و رضایت شغلی بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی باعث می‌شود که عملکرد کارکنان بهتر گردد در اینجا لازم است که ارتباط بین سیستماتیک عدالت محوری از لحاظ تأثیرگذاری بر اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

سابقه مطالعات و تحقیقات انجام شده

کیوان آرا و دیگران (۱۳۹۳) به «بررسی رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان» زمینه و هدف: هر گروه از کارکنان در محیط کار دارای اهداف شغلی فردی هستند. هدف از پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی‌گری تحقق اهداف شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود. روش بررسی: روش پژوهش حاضر از نوع ارتباطی و جامعه آماری آن، کلیه پرستاران زن بیمارستان الزهراء اصفهان در سال ۱۳۹۲ بودند که از میان آنها ۲۰۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش مقیاس عدالت سازمانی Niehoff & Morman، پرسشنامه اشتیاق شغلی Utrecht، پرسشنامه محقق ساخته‌ی تحقق هدف‌های شغلی فردی و پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت Nguyen & Nguyen بودند. اثرات مستقیم و غیر مستقیم با استفاده از آزمون توزیع نرمال و نیز روش Bootstrap در برنامه ماکرو SPSS, Preacher & Hayes مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دهنده اثرات مستقیم و غیر مستقیم تحقق هدف‌های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود ($p > 0.05$). نتیجه‌گیری کلی: نتایج این پژوهش تلویحات مهمی برای مدیران بیمارستان‌ها در جهت استقرار عدالت سازمانی و متعاقباً ایجاد اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت در بین پرستاران دارد. عدالت سازمانی از طریق تحقق بخشیدن هدف‌های شغلی فردی پرستاران با میزان رفتار سازمانی مثبت (امید، خوش بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری) و اشتیاق شغلی مرتبط است؛ بنابراین مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند از همه منافع‌ی که رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی در پی دارند، بهره‌مند شوند.

دهقانیان و دیگران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه پرداختند این تحقیق به عدالت سازمانی به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. تعهد سازمانی عامل مهمی جهت پیش‌بینی تمایل افراد به بقای سازمان می‌باشد و از ائتلاف سرمایه‌ها جلوگیری می‌کند. براین اساس پژوهش حاضر رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی می‌کند. جامعه هدف، یک شرکت بیمه‌ای است که از میان ۱۲۷۰ نفر پرسنل ساختمانهای مرکزی و شعب تهران این شرکت، ۲۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. عدالت سازمانی، متغیر مستقل و تعهد سازمانی، متغیر وابسته این پژوهش است. هریک از دو مفهوم عدالت و تعهد دارای سه بعد می‌باشند. این پژوهش از یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی تشکیل شده است. به منظور تحقق اهداف تحقیق، پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای، از طریق مطالعه میدانی و تهیه پرسش‌نامه، داده‌های مورد نیاز گردآوری و سپس از طریق نرم‌افزار آماری لیزرل فرضیات اصلی و فرعی مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها نشان می‌دهد که فرضیه اصلی SPSS و تأیید و از میان فرضیات فرعی، تنها فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار نگرفت و ۸ فرضیه دیگر تأیید شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و هرچه التزام به رعایت عدالت سازمانی در میان مدیران بیشتر باشد، به تبع آن تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

زاپاتا و دیگران (۲۰۰۸) نقش انگیزش درونی به عنوان یک واسطه در رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی را آزمون نمودند. عدالت رویه‌ای، پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است و این رابطه با انگیزش درونی تعدیل می‌شود. در مقابل عدالت مراوده‌ای، ارتباط قابل ملاحظه‌ای با انگیزش درونی یا عملکرد شغلی ندارد. ضمناً بیان می‌کند که وجود رویه عادلانه در تصمیم‌گیری به عنوان یک وسیله بالقوه، انگیزش درونی را در بین کارکنان بهبود می‌بخشد.

اندروچی لی (۲۰۰۷) در طی تحقیق "عدالت سازمانی و نظریه جنبه‌های تبادلات اجتماعی، را بررسی کرده است و حذف از این تحقیق ارزیابی تاثیر استرس بر عدالت سازمانی و رضایت مندی از شغل و تعهد بوده و در نهایت به این نتیجه رسیده است که ابعاد عدالت سازمانی به طور منفی با استرس ادراک شده مرتبط است. احساس استرس می‌تواند به طور منفی با تعهد سازمانی مرتبط باشد. هر ابعاد عدالت سازمانی به طور مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارند.

سؤال های تحقیق

باتوجه به اهمیت اصلی موضوع فوق، سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که چه رابطه ای بین عدالت محوری با اشتیاق شغلی افراد داخل چه ارتباطی وجود دارد و نقش تعهد شغلی به عنوان متغیر میانجی به چه میزان است؟

بنابراین فرضیات تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه وجود دارد.
 - ۲- بین عدالت روبه ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
 - ۳- بین عدالت توزیعی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.
- بین عدالت تعاملی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.

ادبیات تحقیق

امروزه دستیابی به اهداف سازمان ها تا حد زیادی در گروه عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. این امر در سازمان های خدماتی از اهمیت بیشتری برخوردار است و کارآمدی این سازمان ها پیوند نزدیک خود را با مقوله هایی مثل عدالت سازمانی، تعهد سازمانی حفظ کرده است. در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان، اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکاتب و اندیشه های گوناگون بشری و الهی راه حل های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده اند.

اولین تعاریف درباره ی عدالت به سقراط، افلاطون و ارسطو منسوب است. یکی از مهمترین پرسش های سقراط در مورد سرشت عدالت بود. بعد از سقراط، شاگردش افلاطون در کتاب جمهوری - مهمترین اثر خود - بحثی را عدالت نامید که نخستین و قدیمی ترین بحث تفضیلی درباره عدالت در فلسفه سیاسی قدیم است. افلاطون در کتاب جمهوری در پی این پرسش بود که چرا مرد با فضیلتی مانند سقراط حکیم در جامعه آن روز یونانی محکوم به مرگ شد. انگیزه او تحلیل و تبیین عدالت در جامعه آن بود و اینکه مفهوم عدالت چیست (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۷).

از نظر ارسطو- شاگرد افلاطون - نیز عدالت داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است. ارسطو معتقد بود که توده های مردم به این دلیل انقلاب می کنند که با آنها با بی عدالتی رفتار شود. در اسلام هم مبنا و زیر بنای تمام اصول، عدالت است. بعثت پیامبران و تشریح ادیان به منظور تحقق قسط و عدل با مفهوم وسیع کلمه در نظام حیات انسان بوده است.

آبراهام مازلو به عنوان برجسته ترین روانشناس در حوزه انگیزش، سلسله مراتبی از نیازهای انسانی را مطرح کرد که اگر چه عدالت در این سلسله مراتب جایی ندارد، اما با این حال مازلو از اهمیت آن آگاه بود و نسبت به پیامدهای ناشی از بی عدالتی هشدار داده است. مازلو عدالت را تقریباً یک نیاز اساسی مطرح کرده و آن را به همراه انصاف، صداقت و نظم در یک گروه قرارداده است و از آنها به عنوان پیش شرط های اساسی برای ارضای نیازها یاد کرده است.

حضرت علی (ع) در نهج البلاغه می فرمایند: "انصاف و عدالت است که پیوند انسان را بیشتر می نماید."

بعثت پیامبران و تشریح ادیان به منظور تحقق قسط و عدل با مفهوم وسیع کلمه در نظام حیات انسان بوده است تا آنجا که از رسول خدا (ص) نقل شده است: "کشور با کفر می ماند اما با ظلم ماندنی نیست" (اخوان کاظمی، ۱۳۸۲: ۷۳).

عدل یکی از اصول دین در مکتب اعتقادی شیعه است. در مرحله اجرایی از بدیهیات اولیه اندیشه های اسلامی اجتماعی هر مسلمان این است که امام و پیشوا باید عادل باشد، شاهد طلاق یا رجوع باید عادل باشد، و از نظر یک مسلمان شیعی، امام جمعه و جماعت نیز باید عادل باشند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۳۷).

منابع نظری تحقیق

نظریه های عدالت سازمانی

بعضی از صاحب نظران نظریه برابری را "نظریه گسترش عدالت" نام نهاده اند زیرا به توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارند. نظریه برابری تاکید می کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می کنند اگر افرادی احساس می کنند با آنان عادلانه برخورد شده است برانگیخته میشوند تا عدالت در میان خودشان برقرار سازند. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۱). لونتال در مطالعه ای که به مفهوم عدالت در ارتباطات اجتماعی می پردازد اینگونه بیان می کند که: "بر اساس تئوری برابری و اصول آن عدالت در ارتباطات اجتماعی زمانی رخ میدهد که پاداش ها، تنبیه ها و منابع اختصاص یافته به نسبت سهم هر کس در مداخلات صورت پذیرد. مشکل اساسی این تئوری آن است که یک مفهوم تک بعدی از عدالت را که فقط تاکید بر عدالت بر اساس مداخلات است را انجام می دهد و از عدالت بر اساس نحوه رفتار غفلت می ورزد. در حالی که دو قسمت این تئوری توزیعی و رویه ای است. قوانین توزیعی شامل معیارهای معینی است مثل نیازهای فردی اینگونه معیارها در ارتباط با نقش افراد در بخش معین یا سیستم اجتماعی است" (لونتال، ۲۰۰۷).

نظریه برابری: از نظر آدامز هر فرد دارای ویژگی ها و قابلیت هایی همچون مهارت، تجربه، تحصیلات، هوش، استعداد، زمان و تلاش است که آن ها را با خود به سازمان می آورد و در مقابل انتظار دارد که سازمان نیز متناسب با این ویژگی ها مزایا و امکاناتی را در اختیارش بگذارد. بر اساس این نظریه، چنانچه کارکنان احساس کنند که میان این دو دسته عوامل نوعی برابری وجود دارد، انگیز آنان برای کار و تلاش بشر افزایش می یابد.

نظریه های تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. همچنین با توجه به تحولات اخیر در حیطة کسب و کار از جمله کوچک سازیها و ادغامهای شرکتها دریکدیگر عده ای از صاحب نظران را برآن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت منجمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی مورد است. اما عده ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می تواند مورد تحقیق قرار گیرد.

دیدگاه هایی در مورد کانون های تعهد سازمانی

دیدگاه ریچرز: "ریچرز" یکی از اولین محققان درباره کانون تعهد، اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی ممکن است زمانی بهتر درک شوند که آنها را مجموعه ای از تعهدات در نظر گرفت. به اعتقاد او کارکنان می توانند تعهدات مختلفی را به اهداف و ارزشهای گروههای گوناگون در درون سازمان تجربه کنند. بنابراین، در درون سازمان تنها درک تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانونهای تعهد نیز الزامی است. "ریچرز" کانونهای تعهد کارکنان را شامل تعهد به مدیریت عالی، سرپرستان، گروه کار، همکاران و مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارکنان میتوانند به این کانونها، با توجه به درجه انطباق اهداف و ارزشهایشان با آنها طور متفاوتی متعهد شوند (فرهنگی به نقل از شیان چنج و همکاران، ۱۳۸۴).

دیدگاه بکر و بیلینگس : برای طبقه بندی کانونهای تعهد ، "بکرو بیلینگس" بین کسانی که متعهد به سطوح پایین سازمان همچون گروه کاری و سرپرست مستقیم هستند و کسانی که عمدتاً متعهد به سطوح بالای سازمان مثل مدیریت ارشد و سازمان در کل بودند، تمایز قائل شدند . با ترکیب هر کدام از این سطوح بالا و پایین، آنها چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند، که در شکل شماره یک نشان داده شده اند. ابتدا افرادی که تعهد کمی هم به گروههای کاری و سرپرستان وهم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آنها عنوان بی تعهد دادند. برعکس افرادی که به هر دو کانون تعهد بالایی را نشان دادند، متعهد نامیده شدند. در بین این دو گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاریشان کاملاً متعهد اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که به عنوان افراد متعهد جزئی(محلی) در نظر گرفته می شوند، و کسانی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهد ولی به سرپرست و گروه کاریشان متعهد نیستند که به آنها افراد متعهد کلی(جهانی) می گویند.

"بکر و بیلینگس" در مطالعه یک سازمان عرضه کننده لوازم نظامی بزرگ، دریافتند که نگرشهای کارکنان، مرتبط با رفتارهایشان بود . برای مثال افراد بی تعهد (بر پایه پاسخهایشان به سوالهای مختلف) علاقه بیشتری به ترک شغل و علاقه کمتری برای کمک به دیگران داشتند. در عوض، افرادی که در طبقه متعهد قرار گرفتند، این چنین نبودند. آنهایی که به طور کلی (جهانی) و به طور جزئی(محلی)متعهد بودند، بین این دو گروه نهایی قرار گرفتند. در نتیجه اگر چه این روش تمایز بین کانونهای مختلف تعهد هنوز جدید است ، ولی جای امیدواری است که بتوان از آن به عنوان ابزاری برای درک کلید ابعاد تعهد سازمانی استفاده کرد (گرینبرگ و بارون، ۱۹۹۷: ۱۹۱-۱۹۰).

پایین	غیر متعهد	تعهد جزئی (محلی)
بالا	تعهد کلی (جهانی)	متعهد
	پایین	بالا

شکل ۱: چهار دیدگاه مختلف تعهد

الگوهای چندبعدی:

مدل اریلی وچتمن: اریلی وچتمن^۱ (۱۹۸۶) الگوی چندبعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسم هایی دارد که از طریق آنها می تواند نگرش شکل بگیرد. اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می تواند، سه شکل متابعت ، همانند سازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می افتد که نگرشها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداشهای خاص اتخاذ می شوند. همانندسازی، زمانی اتفاق می افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکنده می پذیرد (فرهنگي به نقل از می پروهرسکوویچ، ۱۳۸۴: ۶)

مدل "می یروآلن": می یروآلن^۲ مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت ، ایجاد کردند . بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را به سازمان پیوند می دهد و بنابراین ، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد . تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود . سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند(فرهنگي به نقل از می پروهرسکوویچ ، ۱۳۸۴: ۸).

1- Oreily&Chatman

2- Meyer&Allen

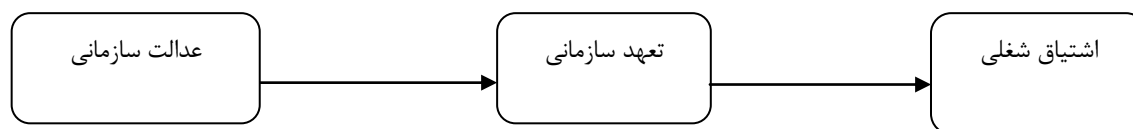
مدل آنجل و پری^۱: "آنجل" و "پری" بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند. اگر چه این پرسشنامه یک بعدی در نظر گرفته شده است، تحلیلی آنجل و پری دو عامل اساسی پرسشنامه را آشکار کرد. یک عامل به وسیله پرسشنامه مشخص می شود که تعهد به ماندن را ارزیابی می کنند و دیگری به وسیله پرسشهایی که تعهد ارزشی (حمایت از اهداف سازمان) را اندازه گیری می کنند، مشخص می گردد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد (مایر و شورمن، ۱۹۹۸، ص ۱۶-۱۵).

مدل پنلی و گولد: پنلی و گولد^۲ یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آنها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند. تعریف تعهد اخلاقی به طور نزدیکی با تعریف تعهد عاطفی "می پر" و "آلن" و تعهد ارزشی "آنجل" و "پری" و "مایر" و "شورمن" یکسال است. استفاده از واژه تعهد حسابگرانه منطبق با متابعت مطرح شده در مدل اریلی و چتمن است و ممکن است به عنوان یک شکل از انگیزش به جای تعهد در نظر گرفته شود. سرانجام منظور آنها از تعهد بیگانگی تا حدی با تعهد مستمر می پرو آلن یکسال است.

دیدگاه درباره تعهد سازمانی:

بعضی از نویسندگان جدید معتقدند که تعهد سازمانی موضوع بی ربطی است و نیازی به تحقیق و بررسی ندارد. باروچ^۳ یکی از این افراد است. به اعتقاد باروچ با توجه به روندهای اخیر در مورد کوچک سازی سازمانها مثل فرایند مهندسی مجدد، ماهیت روابط کار در سه دهه اخیر به نحو چشمگیری تغییر کرده است. به طوری که تعهد کارمند به سازمان موضوع بی ربطی شده است. اساس بحث باروچ این است که تعهد سازمانی برای کارکنان یک پیش شرط مهم است، اما مهمترین نیست. سازمانها با توجه به فعالیتهای کوچک سازی در سالهای اخیر نسبت به استخدام کارکنان با تعهد یکسان نسبت به سازمان یا ناتوان و یا میل بوده اند. حتی دراکر^۴ برجسته ترین نویسنده مدیریت نیز نسبت به شرکتهایی که می گویند، برای کارکنانشان ارزش قائلند، بدبین است چرا که آنها خلاف آن را ثابت کرده اند. دراکر می گوید، همه سازمانها هر روزه اذعان می کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی با وجود این به آنچه که می گویند کمتر عمل می کنند چه رسد به آنکه واقعا معتقد به آن باشند. اکثر سازمانها معتقدند همان طور که تعهد سازمان به کارمند، کاهش یافته این انتظار وجود دارد که تعهد کارمند هم نسبت به سازمان کاهش یافته باشد. به طور کلی نمی توان به منطق باروچ ایراد گرفت. تحقیقات نشان می دهند که حمایت سازمانی از کارمند با تعهد کارمند به سازمان به وضوح مرتبط است.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش (منبع: رودولفو، ۲۰۰۹)

1-Angel & perry
2- Penley&Gould
3- Baruch
4-Drucker

روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی و از آنجائیکه محقق تاثیر متغیر مستقل بر وابسته را بررسی می‌کند، لذا این تحقیق از نظر ماهیت از نوع تحقیقات علی-توصیفی است. روش جمع‌آوری داده‌ها نیز میدانی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان طرح آبیاری و زه‌کشی کارون بزرگ می‌باشند که ۴۱۹ نفر می‌باشد. براساس جامعه آماری ذکر شده جمعاً ۴۱۹ نفر مورد شناسایی قرار گرفتند که با کمک فرمول کوکران ۲۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه بدست آمد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت احتمالی ۵ درصد و با واریانس که براساس پیش‌آزمون به‌دست آمد ($p = 0/2$ و $q = 0/8$)، ۳۴۸ نفر مشخص گردید:

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{(N.d^2) + (t^2.p.q)} = \frac{419 * 1.96 * 1.96 * .2 * .8}{(419 * .05 * .05) + (1.96 * 1.96 * .2 * .8)} \cong 200.662$$

دقت شود که این محاسبه با سطح خطای ۵ درصد صورت گرفته است، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای می‌باشد.

ترکیب گویه‌ها و سؤال‌های پرسشنامه**پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن**

پرسشنامه عدالت سازمانی در سال ۱۹۹۳ توسط نیهوف و مورمن با هدف ارزیابی عدالت سازمانی تهیه و طراحی شد. پرسشنامه مذکور ۲۰ سؤال را دربر می‌گیرد و دارای سه مولفه می‌باشد. پرسشنامه فوق دارای چهار مولفه بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۱: ابعاد پرسشنامه

سؤالات مربوطه	بعد
۱-۵	عدالت توزیعی
۵-۱۱	عدالت رویه‌ای
۱۲-۲۰	عدالت مراوده‌ای

طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۲: امتیاز مربوط به هر گزینه

گزینه	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. نمرات بالاتر نشان دهنده عدالت سازمانی بالاتر خواهد بود و برعکس.

اشتتاق شغلی اوتریچ

در این پژوهش از پرسشنامه اشتتاق شغلی اوتریچ استفاده می شود. این پرسشنامه توسط شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۲ ساخته شده است و دارای چهار بعد ، ۱۸ گویه و پایایی ۰/۹۲ می باشد. آخربین، زاهد و نقی زاده باقی (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه ۰/۸۹ گزارش کرده اند. این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان اشتتاق کاری در افراد از سه بعد (شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار، جذب در کار) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول صفحه بعد ارائه گردیده است:

جدول ۳: امتیاز مربوط به هر گزینه

گزینه	بسیار کم	کم	گاهگاهی	زیاد	بسیار زیاد
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

اما این شیوه نمره گذاری در مورد سوالات ۵، ۱۰ و ۱۷ معکوس شده و به صورت زیر در خواهد آمد:

جدول ۴: امتیاز مربوط به هر گزینه

گزینه	بسیار کم	کم	گاهگاهی	زیاد	بسیار زیاد
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

پرسشنامه فوق دارای چهار بعد بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۵: سوالات مربوط به هر بعد

سوالات مربوطه	بعد
۱-۴	شوق داشتن به کار
۵-۹	وقف شدن برای کار
۱۰-۱۳	جذب در کار
۱۴-۱۸	نوع دوستی

پرسشنامه فوق دارای چهار بعد می باشد : (۱) شوق داشتن به کار (۲) وقف شدن برای کار (۳) جذب در کار و (۴) نوع دوستی

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. نمرات بالاتر نشان دهنده اشتیاق به کار بیشتر فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس.

تعهد سازمانی آلن و مایر

در تعهد سازمانی آلن و مایر، شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۲۴ ماده ای به صورت ۷ گزینه ای می باشد و شامل گزینه های «بسیار موافقم» (۷)، «نسبتاً موافقم»، «کمی موافقم»، «نظری ندارم»، «کمی مخالفم»، «نسبتاً مخالفم» و «کاملاً مخالفم» (۱) می گردد. آزمودنی ها باید به یکی از ۷ گزینه هر سوال، پاسخ داده و سپس بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ نمره گذاری می شود. در این پرسشنامه، حداکثر نمره ۱۶۸ امتیاز بوده و حداقل آن نیز ۲۴ می باشد. لازم به ذکر است که سوالات شماره ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ و ۲۴ دارای شیوه نمره گذاری معکوس می باشند.

جدول ۶: نمره گذاری سوالات

حد بالایی نمرات	حد متوسط نمرات	حد پایینی نمره
۱۶۸	۹۶	۲۴

امتیازات خود را از ۲۴ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۲۴ و حداکثر ۱۶۸ خواهد بود.

نمره بین ۲۴ تا ۶۴ : تعهد سازمانی ضعیف است. نمره بین ۶۴ تا ۹۶ : تعهد سازمانی متوسط است. نمره بالاتر از ۹۶ : تعهد سازمانی قوی است.

ابعاد پرسشنامه: این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری می باشد:

جدول ۷: ابعاد پرسشنامه و سوالات مربوط به آن

سوالات مربوط به آن	بعد
۱ تا ۸	تعهد عاطفی
۹ تا ۱۶	تعهد مستمر
۱۷ تا ۲۴	تعهد هنجاری

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی و پایایی پرسشنامه اشتیاق کاری

در پایان نامه کبیرزاده (۱۳۹۲) روایی محتوایی این آزمون توسط افراد متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایایی کامل قرار می گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می شود.

آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اشتیاق کاری در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۸: مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه اشتیاق کاری

آلفای کرونباخ	بعد
۰/۷۱	شوق داشتن به کار
۰/۷۳	وقف شدن برای کار
۰/۷۲	جذبه در کار
۰/۸۱	نوع دوستی

روایی و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی

نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازه ای) و پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت مراوده ای ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده اند.

روایی و پایایی تعهد سازمانی

در مطالعه ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تاکید بر روش ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هر یک از خرده مقیاس های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می باشد. ضرایب اعتبار به دست آمده با تاکید بر ویژگی های روانسنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می گیرد (به نقل از ساعت چی و همکاران، ۱۳۸۹). به منظور اخذ روایی، همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس ها با نمره کل به دست آمده و نتایج زیر حاصل شده است:

جدول ۹: ضریب همبستگی شاخص های فرعی

خرده مقیاس	ضریب همبستگی شاخص های فرعی با نمره کل
تعهد عاطفی	۰/۶۸
تعهد مستمر	۰/۴۸
تعهد هنجاری	۰/۷۰

نتایج تحقیق

به منظور نتیجه گیری، شاخص های توصیفی مقیاس ها به صورت جدولی در زیر ارائه گردیده است:

جدول ۱۰: شاخص های توصیفی مقیاس ها

متغیر	تعداد سوالات	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
عدالت سازمانی	۲۰	۶۳	۴/۸	۲۰	۱۰۰
تعهد سازمانی	۲۴	۱۱۹	۵/۶	۲۴	۱۵۰
اشتیاق شغلی	۱۸	۵۹	۵/۳۲	۱۹	۸۶

همانطور که ملاحظه می کنید میانگین تعهد سازمانی نمونه گرفته شده بالاتر از ۹۶ (حد متوسط) می باشد که نشان دهنده این مطلب است که میانگین تعهد سازمانی افراد کمی بیشتر از حد متوسط آن قرار دارد. همچنین میانگین نمرات عدالت

سازمانی و اشتیاق شغلی بترتیب برابر ۶۳ و ۵۹ با انحراف استاندارد ۴/۸ و ۵/۳۲ محاسبه شده است و مقادیر میانگین این متغیرها نیز بالاتر از حد متوسط می باشد. بنابراین نمونه اخذ شده در این پژوهش دارای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی نسبتاً خوبی هستند.

در بخش آمار استنباطی از مدل سازی معادلات ساختاری بهره برده ایم. مدل سازی معادلات ساختاری یکی از انواع روش های آماری است که بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل را فراهم می سازد. نسل اول این تکنیک با نرم افزارهایی مانند Lisrel، AMOSE و EQS معرفی شده اند. بارهای عاملی تمام سوالات و ضرایب t در جدول ۱۱ آورده شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می باشد (هولاند^۱، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر نیز همانگونه که از جدول ۱۱ مشخص است، برای سوالات ۱ (سازه عدالت توزیعی)، سوال ۸ (سازه عدالت رویه ای)، سوالات ۱۵ و ۲۰ (سازه عدالت رویه ای)، سوال ۱۵ (سازه نوع دوستی)، سوالات ۴ و ۷ (سازه تعهد عاطفی)، سوالات ۱۵ و ۱۶ (سازه تعهد مستمر) و سوالات ۱۹ و ۲۲ (سازه تعهد هنجاری)، مقادیر بار عاملی کمتر از ۰/۴ محاسبه شده است. و کمتر بودن مقدار بار عاملی سوالات مذکور دلیل کاهش معیارهای آلفای کرونباخ و AVE سازه های مربوط به خودشان گردیده است. همین امر موجب حذف این سوالات از ادامه تحلیل می شود. با حذف این سوالات از روند پژوهش مشاهده گردید که معیارهایی برآزش مدل بهبود یافته و به حد قابل قبول خود رسیده است.

جدول ۱۱: بارهای عاملی و ضرایب t با تمام سوالات

متغیرها	سوالات	بار عاملی	ضرایب t	متغیرها	سوالات	بار عاملی	ضرایب t
عدالت توزیعی	۱	۰/۳۲	۱/۲۳	نوع دوستی	۱۴	۰/۶۵	۳/۰۰۱
	۲	۰/۴۵	۲۷/۲۷۴		۱۵	۰/۳۲	۱۲/۷۶۱
	۳	۰/۷۵	۲۰/۱۳۱		۱۶	۰/۶۲	۲۵/۵۵۷
	۴	۰/۳۶	۵/۱۹۳		۱۷	۰/۶۴	۳۵/۰۴۵
	۵	۰/۷۷	۲۶/۶۹۱		۱۸	۰/۷۷	۴۷/۴۷۳
عدالت رویه ای	۶	۰/۷	۲۴/۵۷۳	تعهد عاطفی	۱	۰/۶۶۴	۴/۵۴
	۷	۰/۵۶	۳/۸۰۵		۲	۰/۷۵	۱۰/۰۹
	۸	۰/۳۶	۱/۰۰۱		۳	۰/۸۸۸	۲۴/۴
	۹	۰/۴۴	۱۲/۷۶۱		۴	۰/۱۰۵	۰/۹
	۱۰	۰/۶۵	۲۵/۵۵۷		۵	۰/۷۵۱	۱۰/۲۲
	۱۱	۰/۶۹	۳۵/۰۴۵		۶	۰/۶۱۷	۲/۴۱
	۱۲	۰/۷۵	۴۷/۴۷۳		۷	۰/۱۳	۰/۸۹
عدالت مراوده ای	۱۳	۰/۸۷	۱۲/۷۷۴	تعهد مستمر	۸	۰/۸۶۸	۳/۴۳
	۱۴	۰/۶۷	۱۱/۵۵		۹	۰/۵۰۵	۲/۰۶۷
	۱۵	۰/۳۲	۱/۶۳۲		۱۰	۰/۷۶۲	۳/۲۲
	۱۶	۰/۶۵	۱۶/۴۴۶		۱۱	۰/۸۸۱	۹/۱۸

¹ Hulland

۶/۸۴	۰/۸۱۵	۱۲	تعهد هنجاری	۱۵/۳۲۸	۰/۶۹	۱۷	شوق داشتن بکار
۱۰/۴	۰/۸۸۹	۱۳		۳۸/۱۴۱	۰/۷۵	۱۸	
۱۰/۷۱	۰/۸۵۹	۱۴		۶/۲۳۱	۰/۷۴	۱۹	
۰/۴۵	۰/۰۶۶	۱۵		۰/۹۳۰	۰/۱	۲۰	
۰/۳۵	۰/۰۷	۱۶		۵۴/۲۵۷	۰/۵۶	۱	وقف دن برای کار
۶/۳۳	۰/۹۰۱	۱۷		۱۹/۴۶۵	۰/۵۸	۲	
۴/۲۹	۰/۷۳۷	۱۸		۲۵/۶۷	۰/۵۹	۳	
۲/۴۹	۰/۳۲	۱۹		۲۲/۸۵۹	۰/۶۶	۴	جذبه در کار
۱۹/۶	۰/۶۷۳	۲۰		۱۸/۹	۰/۶۸	۵	
۳۵/۰۹	۰/۷۱۶	۲۱		۳۰/۴۵۳	۰/۸۵	۶	
۲/۵۶	۰/۳۸	۲۲		۱۰/۷۷۵	۰/۸۹	۷	
۷/۶۶	۰/۷۵۹	۲۳		۱۳/۸۵۵	۰/۸۵	۸	
۵۱/۷۶	۰/۷۵۲	۲۴		۶/۴۴۸	۰/۷۵	۹	
۱۳/۱۰۵	۰/۶۳	۱۲		۲۳/۱۴۳	۰/۷۴	۱۰	
۲/۳۵۴	۰/۶۲	۱۳	۱۶/۱۴	۰/۶۵	۱۱		

در پژوهش حاضر همانطور که در جدول ۱۲ و ۱۳ نیز ملاحظه می کنید، نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر ۳ معیار موجود در جداول، نتیجه می گیریم که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرهای موجود در پژوهش بیشتر از ۰/۷ و مقادیر AVE بالاتر از ۰/۵ می باشد.

جدول ۱۲: نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

عنوان در مدل	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha >0.7)	AVE > 0.05
عدالت توزیعی	۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۵۶
عدالت رویه ای	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۵۸
عدالت مراوده ای	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۶۲
شوق داشتن بکار	۰/۸	۰/۸۵	۰/۶۳
وقف شدن برای کار	۰/۷۶	۰/۸	۰/۷۳
جذبه در کار	۰/۷۲	۰/۲	۰/۵۱
نوع دوستی	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۵۳۲
تعهد عاطفی	۰/۷۴	۰/۷۷	۰/۶۳۴
تعهد مستمر	۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۶۷۵
تعهد هنجاری	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۶۵۳

جدول ۱۳: نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا متغیرهای سطح دوم

عنوان در مدل	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha >0.7)	AVE > 0.05
عدالت سازمانی	۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۵۳
اشتیاق شغلی	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۶۲
تعهد سازمانی	۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۵۸

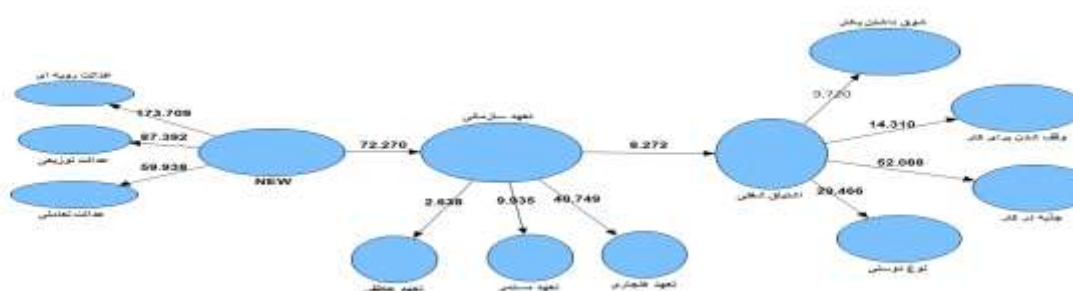
جدول ۱۴ بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. همانگونه که در جدول برگرفته از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. در مدل فوق، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با سوالات خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

جدول ۱۴: نتایج روایی واگرا

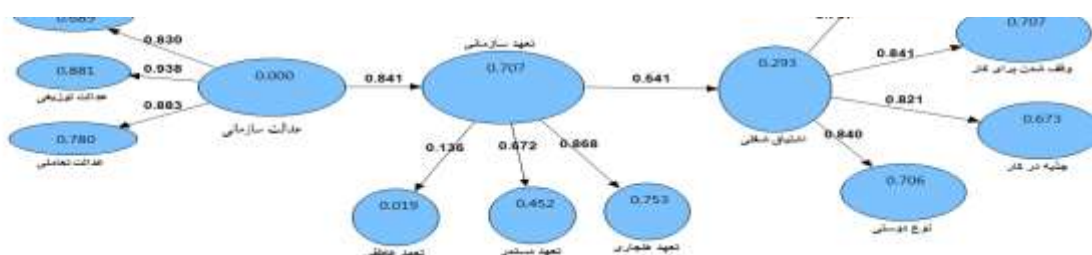
سازه‌ها	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	شوق داشتن به کار	وقف شدن برای کار	جذبه در کار	نوع دوستی	تهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
عدالت توزیعی	۰/۷۴۸									
عدالت رویه‌ای	۰/۳۷	۰/۷۶								
عدالت مراوده‌ای	۰/۵۰۹	۰/۶۹	۰/۷۸۷							
شوق داشتن به کار	۰/۳۱۷	۰/۶	۰/۵۶	۰/۷۹۳						
وقف شدن برای کار	۰/۵۱۷	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۵۷	۰/۸۵					
جذبه در کار	۰/۵۵	۰/۶۱	۰/۶۶	۰/۶۵۲	۰/۶۵	۰/۷				
نوع دوستی	۰/۶۴	۰/۵۴	۰/۳۳	۰/۴۹	۰/۵۷	۰/۵۴	۰/۷۲			
تهد عاطفی	۰/۳۴	۰/۴۱۲	۰/۳۴	۰/۲۳	۰/۲	۰/۳۳	۰/۱۷	۰/۷۹		
تعهد مستمر	۰/۵۹	۰/۵۱۵	۰/۴۸	۰/۴۲	۰/۲۷	۰/۴۸	۰/۵	۰/۷۳	۰/۸۲	
تعهد هنجاری	۰/۴۹	۰/۵	۰/۶۸	۰/۳۲	۰/۵۸	۰/۶۸	۰/۵۳	۰/۶۳	۰/۵۶	۰/۸

بررسی مدل ساختاری

مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان، همراه با روابط میان آنها بررسی می‌گردد.



نمودار ۱: ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب t-Values مدل ساختاری پژوهش در سطح اول



نمودار ۲: ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب t-Values مدل ساختاری پژوهش در سطح دوم

بررسی مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری می شود. با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود، برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار بنام GOF^1 وجود دارد. معیار GOF توسط تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می گردد. سه مقدار 0.1 ، 0.25 و 0.36 را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. مقدار میانگین مقادیر اشتراکی ($Communalities$) مقدار 0.64 و میانگین مقادیر R^2 مقدار 0.63 بدست آمده است. با توجه به فرمول زیر مقدار معیار GOF معادل 0.63 بدست آمد که با توجه به دسته بندی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.64 \times 0.63} = 0.63$$

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

بعد از تایید مدل در بخشهای ساختاری و اندازه گیری و کلی به بررسی فرضیات مطرح شده می پردازیم. از آماره t ، ضریب بتای رگرسیونی (ضریب مسیر) و ضریب همبستگی اسپیرمن جهت بررسی فرضیات بهره برده ایم. قبل از استفاده از ضریب همبستگی ابتدا از طریق آزمون کلموگروف اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع داده ها را بررسی می کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۱۵ آورده شده است و با توجه به اینکه سطوح معناداری این آزمون کمتر از 0.05 می باشد. در مورد هر سه متغیر عدالت محوری سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها رد می شود. با توجه به اینکه توزیع متغیرها نرمال نمی باشند از ضریب همبستگی ناپارامتری اسپیرمن استفاده می کنیم. ضریب همبستگی اسپیرمن که به ضریب همبستگی رتبه ای (رو) اسپیرمن معروف است، برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می رود. دامنه

1-Goodness Of Fit

2-Tenenhous

ضریب همبستگی اسپیرمن از -۱ تا +۱ تغییر می کند. هر چه مقدار این ضریب به +۱ نزدیکتر باشد نشان از قوی بودن و مثبت بودن جهت ارتباط دو متغیر است. در واقع این آزمون به بررسی فرضیه زیر می پردازد:

فرض صفر: ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر می باشد.

فرض مقابل: ضریب همبستگی بین دو متغیر صفر نمی باشند.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن در جدول ۱۶ نشان می دهد که بین هر سه متغیر اصلی پژوهش همبستگی خوبی وجود دارد. میزان همبستگی بین عدالت محوری سازمانی با اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بترتیب برابر ۰/۶۳ و ۰/۵۲ معنادار و مثبت می باشد. همچنین میزان همبستگی بین تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی برابر ۰/۴۶ و معنادار می باشد. عبارتی با افزایش هر کدام از متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، متغیر اشتیاق شغلی نیز افزایش می یابد.

جدول ۱۵: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	مقدار آماره کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۰/۱۱۵	۰/۰۰
اشتیاق شغلی	۰/۱۳۶	۰/۰۰
تعهد سازمانی	۰/۱۹۰	۰/۰۰

جدول ۱۶: ضرایب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	عدالت سازمانی	اشتیاق شغلی	تعهد سازمانی
عدالت سازمانی	۱	۰/۵۲	۰/۶۳
اشتیاق شغلی	۰/۰۰	۱	۰/۴۶
تعهد سازمانی	۰/۰۰	۰/۰۰	۱

*در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشند.

ضرایب معناداری مسیرها نشان می دهند، که آیا فرضیه های تحقیق معنی دار هستند یا خیر؟ برای این منظور از ضرایب معناداری Z استفاده می کنیم. گام بعدی تعیین شدت تاثیر متغیرها بر یکدیگر با استفاده از ضرایب استاندارد شده مسیرهاست. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی از حاصلضرب مقادیر ضریب مسیر متغیرهای مستقل و میانجی و ضریب مسیر میانجی و وابسته است. پس از تعیین ضرایب t و بارهای عاملی استخراج شده از نمودارهای ۱ و ۲ در جدول زیر ارائه و نتیجه آزمون فرضیات را بیان می کنیم.

جدول ۱۷: بررسی فرضیه های فرعی پژوهش

نتیجه آزمون	اندازه تاثیر	آماره t		ضریب مسیر		فرضیه ها
		بین متغیر میانجی و وابسته	بین متغیر مستقل و میانجی	بین متغیر میانجی و وابسته	بین متغیر مستقل و میانجی	
تایید شد	۰/۴۵	۸/۲	۷۲/۲	۰/۵۴۱	۰/۸۴	فرضیه ۱
تایید شد	۰/۲۵۳	۷۲/۲	۱۷۳/۷	۰/۵۴	۰/۴۶۸	فرضیه ۲
تایید شد	۰/۱۲۶	۷۲/۲	۸۷/۳	۰/۵۴	۰/۲۳۵	فرضیه ۳
تایید شد	۰/۱۷	۷۲/۲	۵۹/۹	۰/۵۴	۰/۳۱۵	فرضیه ۴

با توجه به نتایج جدول ۱۶، ۱۷ و نمودارهای ۱ و ۲ به نتایج زیر می رسیم:

بررسی فرضیه ۱: بین عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه وجود دارد.

نتایج جدول ۱۷ و نمودار ۱ نشان می دهد که ضریب معناداری ۲ مسیر میان متغیرهای عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی (۷۲/۲ و ۸/۲) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنادار بودن تاثیر غیر مستقیم عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد داشته و موجب تایید فرضیه ۱ می باشد. میزان تاثیر غیر مستقیم متغیر عدالت محوری سازمانی بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی برابر ۰/۴۵ می باشد. عبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در عدالت محوری سازمانی، اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی به اندازه ۰/۴۵ افزایش خواهد یافت. همچنین نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نیز گواهی دیگر بر درستی تایید این فرضیه است.

بررسی فرضیه ۲: بین عدالت رویه ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.

در مورد این فرضیه نیز ضریب معناداری ۲ مسیر میان متغیرهای عدالت رویه ای، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی (۱۷۳/۷ و ۷۲/۲) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنادار بودن تاثیر غیر مستقیم عدالت رویه ای بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد. میزان تاثیر غیر مستقیم متغیر عدالت رویه ای بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی برابر ۰/۲۵۳ می باشد. عبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در عدالت رویه ای، اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی به اندازه ۰/۲۵۳ افزایش خواهد یافت. بنابراین فرضیه ۲ پژوهش نیز تایید می شود.

فرضیه ۳: بین عدالت توزیعی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری و زه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج جداول مذکور نشان می دهد که ضریب معناداری ۲ مسیر میان متغیرهای عدالت توزیعی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی (۸۷/۳ و ۷۲/۲) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنادار بودن تاثیر غیر مستقیم عدالت توزیعی بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد داشته و موجب تایید فرضیه ۳ می باشد. میزان تاثیر غیر مستقیم متغیر عدالت توزیعی بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی برابر ۰/۱۲۶ می باشد. عبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در عدالت توزیعی، اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی به اندازه ۰/۱۲۶ افزایش خواهد یافت.

فرضیه ۴: بین عدالت تعاملی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان طرح آبیاری وزه کشی بزرگ رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج جدول مذکور نشان می دهد که ضریب معناداری ۲ مسیر میان متغیرهای عدالت تعاملی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی (۵۹/۹ و ۷۲/۲) از ۱/۹۶ بیشترند که این مطلب حاکی از معنادار بودن تاثیر غیر مستقیم عدالت تعاملی بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد داشته و موجب تایید فرضیه ۴ می باشد. میزان تاثیر غیر مستقیم متغیر عدالت تعاملی بر اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی برابر ۰/۱۷ می باشد. عبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در عدالت تعاملی، اشتیاق شغلی از طریق تعهد سازمانی به اندازه ۰/۱۷ افزایش خواهد یافت.

نتیجه‌گیری از فرضیات تحقیق

امروزه یکی از شاخصهای برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد. وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که عدالت سازمانی پیش بینی کننده برای بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است. یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است.

سازمان های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند. در طی سالهای اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان، اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره وری، تاکید بر نشانه های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد، و روحیه نیروی کار پدیده ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، شایسته توجه قابل ملاحظه های هستند.

روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی- که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبطاً کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می شود - مطرح شد. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که با ویژگی های شوق، داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد. نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی، میانجی کننده اثرات ویژگیهای شخصیتی، تقاضاهای شغلی و منابع شغلی بر روی تعهد سازمانی است.

پیشنهادات

پیشنهادات اجرایی

- یافته‌های این پژوهش نشان داد که صرف ارایه پاداش ها و یا فراهم آوردن امکان ارتقا و رویه های توزیع بصورت منصفانه ای برای افزایش تعهد کارکنان کافی نیست بلکه مقوله کار و محیط کاری، احترام و توجه متقابل، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، رعایت عدل و انصاف در برخوردهای روزانه و در ارزیابی عملکرد افراد، چگونگی برخورد با شکایتها و نزاعها و به طور کلی رعایت عدالت تعاملی و عدالت رویه ای رابطه بیشتری با تعهد سازمانی کارکنان و جلب توجه آنها بر اهداف و ارزشهای سازمان دارد بنابراین فقط در پی تأمین منابع مادی کارکنان خود نباشد. این پیشنهاد بر اساس نتایج فرضیه فرعی ۳ بدست آمد بر اساس این فرضیه کارکنان بیشتر از آنکه دنبال عدالت توزیعی باشند.

- هرچه فرهنگ و زبان رایج سازمان (یا جامعه) بیشتر پذیرای رفتار عادلانه باشد و در برابر واژگان و اصطلاحات و گفتمان غیر عادلانه واکنش بیشتری نشان دهد، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می یابد. براساس نتایج حاصل از فرضیه یک عدالت را بایستی در سازمان تبدیل به یک فرهنگ نمود یعنی هم مدیران عدالت را رعایت نمایند و هم کارکنان عدالت را رعایت نمایند. عدالتی که از سوی مدیران صورت میگیرد منجر به افزایش انگیزش و متعهد شدن بیشتر کارکنان میگردد و عدالتی که کارکنان انجام میدهند و اجرا میکنند منجر به افزایش جذب مشتری و سود در سازمان و موسسه خواهد شد و در نهایت به بهره وری بیشتر خواهد شد.

- به مدیران ارشد سازمان پیشنهاد میشود که مدیران میانی و سرپرستان را بر اساس آموزه های دینی و اعتقادات مذهبی و از طریق فرهنگ سازی سازمانی و آرایه الگوهای مدیریت اسلامی و بخصوص رفتار مدیریتی حضرت علی و کتاب ارزشمند ایشان نهج البلاغه و اشاعه آن در سازمان تلاش و مبادرت ورزند

- در نهایت اجرای عدالت از سوی مدیران بر اساس یک نظام علت و معلولی منجر به بهره وری بیشتر سازمان و موسسه خواهد شد یعنی اینکه وقتی کارکنان احساس کنند که با آنها با عدالت رفتار میشود منجر به افزایش تعهد و انگیزه خواهد شد و این افزایش انگیزه و تعهد منجر به جذب مشتری بیشتر و سوددهی بیشتر و بهره وری بیشتر موسسه خواهد شد.

پیشنهادهای پژوهشی

پیشنهاد می شود تأثیر عدالت محوری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی بررسی شود.

پیشنهاد می شود تأثیر عدالت محوری بر انگیزش شغلی با نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی بررسی شود.

محدودیت های پژوهش

نمونه ی آماری مورد مطالعه ۲۰۰ نفر است که بحث تعمیم پذیری باید با احتیاط صورت پذیرد.

منابع

۱. اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۲). عدالت در اندیشه های سیاسی اسلام، قم انتشارات موسسه بوستان کتاب
۲. ارسطو (۱۳۷۸) اخلاق نیکو ماخوس، محمد حسن لطفی، چاپ اول، تهران، انتشارات طرح نو
۳. ارسطو (۱۳۷۱) سیاست، حمید عنایت، چاپ سوم، تهران، انتشارات آموزشی انقلاب اسلامی
۴. اشتراوس، لئو (۱۳۷۳) حقوق طبیعی و تاریخ، باقر پرهام، چاپ اول، تهران، نشر آگه
۵. افلاطون (۱۳۷۱) جمهور، فواد روحانی، چاپ چهارم، تهران، بنگاه ترجمه و نشر کتاب
۶. اقتداری، علیمحمد (۱۳۷۴) سازمان و مدیریت. چاپ بیست و هشتم
۷. الوانی، سید مهدی و پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۲)، عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار، کمال مدیریت، شماره دوم و سوم، دانشکده دانشگاه شهید بهشتی
۸. آمارتیا سن (۱۳۷۹) آزادی و برابری، حسن فشارکی، چاپ اول، تهران، نشر شیرازه
۹. برن، ژان (۱۳۶۲) فلسفه رواقی، سید ابوالقاسم پور حسینی، چاپ دوم، تهران، کتابخانه سیمرغ
۱۰. پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۲) طراحی سیستم خط مشی گذاری، برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس
۱۱. حسینی بهشتی، سید علیرضا. (۱۳۷۸). مبانی معرفت شناختی نظریه عدالت اجتماعی، چاپ اول، تهران، انتشارات بقعه
۱۲. حسین زاده، علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶) عدالت سازمانی، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۹۰

۱۳. رضائیان، علی (۱۳۸۲) راهبردهای نهادینه کردن رفتار علوی در سازمان، مجموعه مقالات همایش رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت، تهران، دانشگاه شاهد
۱۴. سرمد، زهره و همکاران (۱۳۷۹) روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه، چاپ چهارم
۱۵. سیف نراقی، علی اکبر (۱۳۷۶) اندازه گیری و سنجش در علوم تربیتی، تهران، انتشارات پیام نور
۱۶. کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۶) حقوق و عدالت، مجله نقد و نظر، شماره ۲-۳
۱۷. کوئینتن، آنتونی (۱۳۷۴) فلسفه سیاسی، مرتضی اسعدی، چاپ اول، تهران، انتشارات به آور
۱۸. نادری، عزت الله، سیف نراقی، مریم (۱۳۷۴) روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، چاپ هشتم، انتشارات دفتر تحقیقات و انتشارات بدر

19. Beischel, Karen, M. (1994). "Predicting Organizational Commitment of Superintendent". (Demographics): The University of Wisconsin Madison. Leadership, Organizational Commitment amidst Organizational Change, University of California Santa Cruz.
20. Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo (2004) "organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust " manamement decision
21. Casas Anthony. (2007) "Human Resources Professionals Justice Peceptions and Organizational Justice", A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor.
22. Coleman Daniel & Irving Gregory & Bobocel Ramona (2008) "The Moderating Effect of Negative Affectivity in the Procedural Justice – Job Satisfaction Relation" Canadian Journal of Behavioural Science.
23. Cropanzano, Russel and Maureen L, Ambrose (2001), "Procedural and Distributive Justice are More Similar than You Think : A Monistic Perspective and a Research Agenda", in Jerald Greenberg and Russel Cropanzano, (EDS), Advances in Organizational Justice, Stanford, California : Stanford University.
24. Cropanzano, R. (1997) "The Relationship of Organizational Politics and Organizational Support to Work Behavior, Attitudes, and Stress", Journal of Organizational Behavior.
25. De Cremer David and Marius van Dijke and Arjan Bos (2008) "Distributive justice moderating the effects of self-sacrificial leadership" Maastricht University, Maastricht, The Netherlands,
26. Fadill, Paula. (2005). Equity or Equality? A Conceptual Examination of the Influence of Individualism Collectivism on the Cross – Cultural Application of Equity Theory ". Cross – Cultural Management.

The impact of Organizational Perceived Justice on the Job Engagement with the Mediating Role of Organizational Commitment (Case Study: Employees of Irrigation and Drainage of Great Karun)

Somayeh Abdollahi¹, Abbas Esmaeili²

1- *Master of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.*

2- *Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran*

Abstract

Organizational justice, including the way in which it is necessary to be treated with employees that feel they have been treated fairly. Organizational justice can play a decisive role on the job engagement, on the other hand this effect can be highlighted by organizational commitment. This research aimed to investigate the impact of organizational perceived justice on the job engagement with the mediating role of organizational commitment in employees of irrigation and drainage of Great Karun. For this purpose, four hypotheses were proposed: 1) There is a relationship between organizational perceived justice and job engagement with the mediating role of organizational commitment in employees of irrigation and drainage of Great Karun. 2) there is a significant relationship between procedural justice and job engagement with the mediating role of organizational commitment in employees of irrigation and drainage of Great Karun. 3) there is a significant relationship between distributive justice and job engagement with the mediating role of organizational commitment in employees of irrigation and drainage of Great Karun. 4) there is a significant relationship between interactional justice and job engagement with the mediating role of organizational commitment in employees of irrigation and drainage of Great Karun. Then the standard questionnaire of organizational justice, job engagement and organizational commitment were distributed among statistical sample of 190 people which they were selected from statistical population of 419 people by stratified sampling method. The analysis was done by structural equations. The results showed that all hypotheses were confirmed.

Keywords: Organizational Justice, Job Engagement, Organizational Commitment.
