

بررسی تاثیر ادراک عدالت درون سازمانی بر روی رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در شرکت های ساخت و ساز

مهديه حسين پور شهرياري^۱، عبدالله فرخي^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش رفتار سازمانی) مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه پارس (مدیر امور قرارداد ها و مناقصات شرکت سازندگی انصار)، نویسنده مسئول

چکیده

مدیریت منابع انسانی از مهمترین فعالیت های مدیران در سازمان ها می باشد. مدیران همواره در تلاش هستند تا با استفاده از ابزارهای مختلف و با تمرکز بر عوامل اثر گذار بر عملکرد کاری کارکنان به بهبود عملکرد آنها بپردازند. همچنین ایجاد تعهد سازمانی می تواند منجر به ایجاد رضایت در کارکنان شود. کارکنان با رضایت بالا می توانند عملکرد بهتری داشته و رضایت مشتریان را نیز جلب نمایند. ابعادی که بر تعهد سازمانی کارکنان اثر گذار باشد از نظر مدیران منابع انسانی دارای اهمیت می باشد چرا که با تمرکز بر روی این عوامل می توان به افزایش تعهد سازمانی کمک کرد. در این تحقیق عوامل عدالت سازمانی به عنوان یک عامل اثر گذار بر تعهد سازمانی در نظر گرفته می شود همچنین در این تحقیق از رفتار شهروندی کارکنان به عنوان متغیر میانی استفاده می شود. در این تحقیق تلاش شده است با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی اثر گذاری ادراک عدالت سازمانی بر روی رفتار شهروندی پرداخته شده است. برای این مهم از اطلاعات مربوط به ۲۳۷ نفر استفاده شد و از نرم افزارهای SPSS و LISREL برای تحلیل نتایج استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان دهنده اثر گذاری ابعاد عدالت فرآیندی و عدالت اطلاعاتی بر روی رفتار شهروندی می باشد همچنین این عوامل به صورت غیر مستقیم از طریق متغیر رفتار شهروندی سازمانی بر روی تعهد سازمانی اثر گذار می باشند.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مدل سازی معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

در دنیای پویای امروزی و شرایط رقابت جهانی منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی های نامشهود و منبع اصلی کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان به حساب می آید، اگر سازمانها بخواهند حیات مداومی در دنیای رقابتی امروز داشته باشند تنها راه، توجه به نیروی انسانی خود به عنوان سرمایه ی اصلی سازمان و تلاش مداوم برای تامین نیازهای آن ها می باشد (گرینبرگ و کوگیت، ۲۰۱۳).

در نتیجه سازمانها باید تلاش هایشان را متمرکز بر توسعه و تقویت یک فرهنگ سازمانی کنند که بر رضایت مشتریان داخلی (کارکنان) به اندازه رضایت مشتریان بیرونی اهمیت قائل شود (گرینبرگ و کوگیت، ۲۰۱۳).

بنابر این برای داشتن کیفیت خدمات برتر و در نهایت رضایت مشتریان بیرونی باید کارکنان (مشتریان درونی) متعهد به اهداف و چشم انداز های سازمان و دارای رفتارهای مشتری مدارانه داشته باشیم. کارکنانی که با انجام فعالیت های داوطلبانه و مازاد بر نقش رسمی خود در جهت موفقیت سازمان خود از هیچ تلاشی دریغ نکنند. چشم انداز خدمات مالی در جهان به سرعت در حال تغییر است. در این محیط رقابتی و به سرعت در حال تغییر، شرکتها ناگزیر به انجام فعالیتهایی هستند که آن ها را به سوی تجدید نظر در نگرش شان به سوی رضایت مشتریان و بهسازی کیفیت خدمات سوق می دهد (بلادر و همکارانش، ۲۰۱۳).

در نتیجه می توان بیان کرد بهبود کیفیت خدمات و جلب رضایت مشتریان در گرو رضایت کارکنان می باشد. نمود رضایت کارکنان رفتار شهروندی آنها می باشد. هر چند که اولین بار واژه رفتار مدنی سازمانی به وسیله اورگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد، ولی قبل از او افرادی همچون «کتز» و «کاهن» با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و «رفتارهای نوآورانه و خودجوش» در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و قبل تر از آنها، «چستر بارنارد» با بیان مفهوم «تمایل به همکاری» در سال ۱۹۸۳ میلادی، این موضوع را مورد توجه قرار دادند (پودساکوف، ۲۰۰۰).^۱ ابعاد "رفتار نوآورانه و خود جوش" که به وسیله کتز ارائه گردیده، عبارتند از: همکاری با دیگران، حفاظت سازمان، ایده های سازنده داوطلبانه، خودآموزشی و حفظ نگرش مطلوب به سازمان می باشد (بلادر و همکارانش، ۲۰۱۳).

از جمله مفاهیم دیگری که در حوزه رفتار مدنی سازمانی مطرح است، مفهوم رفتار مدنی کارکنان می باشد که به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و انسجام در محیط کار، فراتر یا ماوراء وظایف و الزامات شغلی و سازمانی تعریف شده است. رفتار مدنی سازمانی بعنوان یک منبع اجتماعی که از طریق تبادل رفتار که پاداش های اجتماعی دریافت می کنند، مورد ملاحظه قرار می گیرد؛ بنابراین وقتی کارکنان احساس می کنند، گویی چیزی از سازمان دریافت می کنند، رفتار مدنی آنها بیشتر خواهد شد. «بولینو» و «تورنلی» اعتقاد دارند که رفتار مدنی بطور کلی دارای دو حالت عمومی هستند: آنها بطور مستقیم قابل تقویت نیستند (بعنوان نمونه، آنها از جنبه فنی نیازی نیست بعنوان بخشی از شغل افراد باشند) و همچنین آنها ناشی از تلاش های ویژه و فوق العاده هستند که به سازمانها برای دستیابی به موفقیت، از کارکنان شان انتظار دارند (بولینو و تورنلی، ۲۰۰۳).^۲ از جمله عواملی که می تواند بر رفتار شهروندی کارکنان اثرگذار باشد عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی با رفتار عادلانه با مردم در سازمان ها رابطه دارد و همچنین مفهومی است که طی صدها سال مورد بحث بوده است.

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آن ها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی می کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها خواهند کرد یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند. حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مانند انتقام جویی مبادرت نمایند؛ بنابراین درک این که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان قضاوت دارند و چگونه آن ها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اصلی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است.

1- Podsakoff

2- Bolino Mark and Turnley William

ادراک عدالت اثرات سازنده ای بر روحیه کارجمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. عدالت و توزیع منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تقویت روحیه کارکنان و افزایش روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود، بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. تمام این تلاش ها در نهایت برای ایجاد تعهد سازمانی می باشد. تعهد سازمانی یکی از نگرش ها به شغل، تعهد سازمانی است؛ که عبارت از حالتی است که کارگر سازمان به خصوص، هدف هایش را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند؛ بنابراین سطح بالایی از وابستگی شغلی به معنی این است که فرد، شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن را معرف خود می داند؛ ولی تعهد سازمانی، بدان معنا است که فرد، سازمانی را معرف خود می داند. برای اندازه گیری این متغیر از گویه های پرسشنامه برای اندازه گیری میزان تعهد سازمانی کارکنان استفاده می شود (کیم و همکارانش، ۲۰۱۶).

ساختار این مقاله به صورت می باشد. در بخش دوم به ارائه پیشینه تحقیق پرداخته می شود در بخش سوم مدل تحقیق و فرضیه های تحقیق پرداخته می شود. در بخش چهارم تحقیق به ارائه نتایج تحقیق پرداخته می شود در بخش آخر نیز جمع بندی و نتیجه گیری ارائه می شود.

۲- مرور پیشینه تحقیق

در این قسمت پیشینه تحقیقات صورت گرفته در زمینه این تحقیق ارائه می شود:

حسینی و مهدی زاده (۱۳۸۹) در تحقیقی به شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی پرداختند. در مقاله حاضر قصد بر آن است که ضمن اندازه گیری تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، عوامل مرتبط با آن نیز شناسایی شود. مطالعه مقدماتی در ادبیات تحقیق نشان داده است که عواملی از قبیل گروه شغلی، وجود فرصت های شغلی جایگزین، تاهل، سابقه کار در سازمان، حقوق و دستمزد، استنباط کارکنان از عدم تمرکز، استقلال کاری، تکرار پذیری کار، رضایت از سرپرست، جنسیت و سن می تواند بر میزان تعهد سازمانی کارکنان موثر باشد. برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی لوتانس استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و برای انتخاب اعضای نمونه از روش تصادفی طبقه ای و تصادفی ساده استفاده شده است. روش های آماری برای پاسخ به سوالات تحقیق شامل ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن، آزمون های غیر پارامتری من ویتنی و کروسکال والیس بوده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان داده است که متغیرهای تکراری بودن کار، رضایت از سرپرست، استقلال کاری و استنباط کارکنان از عدم تمرکز دارای رابطه معنا داری با تعهد سازمانی داشته است و همچنین میزان تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان و میزان تعهد کارکنان واحد پژوهش بیشتر از کارکنان سایر واحدها بوده است.

یوسفی و همکارانش (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش پرداختند. اهمیت حیاتی دانش، در محیط پیچیده و متغیر امروزی به عنوان منبعی در جهت بازسازی راهبردی یک سازمان بر کسی پوشیده نیست. دانش سازمان ها را قادر می سازد دانایی را سریع تر و موثرتر از گذشته کسب نموده و به کار بندند، لذا مبنایی برای حفظ مزیت رقابتی پایدار فراهم می آورد. عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری است. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت، ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید. مطالعات مختلفی نشان داده اند که سطوح تعهدی که کارکنان نسبت به سازمانشان دارند، با نگرش ها و رفتارهای مخالف آن ها از جمله تسهیم دانش ارتباط دارد. در این مقاله سعی شده است تا ارتباط بین تعهد سازمانی کارکنان و تسهیم دانش مورد بررسی قرار گیرد. نتیجه این مقاله نشان داد که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش های مثبت کارکنان به تسهیم دانش مرتبط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند مشارکت بیشتر و فعال تری در فعالیت های تسهیم دانش انجام می دهند.

ودادی و احمدپور (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران پرداختند. در این پژوهش به بررسی و تحلیل رابطه بین دو متغیر هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران پرداخته شده است. هوش هیجانی توانایی تشخیص و تفکیک احساسات خود و دیگران و استفاده از دانش هیجانی در جهت هدایت تفکر و رفتار خود و دیگران است. تعهد سازمانی نیز اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به تلاش به خاطر سازمان و علاقه به ادامه خدمت در آن را دربر می گیرد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه روسای شعب بانک سپه در شهر تهران است. هوش هیجانی به وسیله پرسشنامه «شرینگ» و تعهد سازمانی به وسیله پرسشنامه «آلن و می یر» اندازه گیری شده است. بررسی داده های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره انجام پذیرفت. نتایج حاصل از تحلیل اطلاعات حاکی از این است که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین تمامی مولفه های هوش هیجانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز بیانگر آن است که از میان مولفه های هوش هیجانی، همدلی بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارد.

حقیقت منفرد و همکارانش (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان پرداختند. از آنجا که نگرش می تواند به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در شکل دهی به رفتار عمل کند، در مجموعه ادبیات علم رفتار سازمانی تحقیقات بسیاری در زمینه رابطه بین این دو موضوع انجام شده است. یکی از موضوعات مورد توجه صاحب نظران در این حوزه، تعهد سازمانی بوده است. تعهد سازمانی در طول زمان دستخوش تغییراتی بوده است بطوریکه دیدگاه های اولیه درباره این موضوع به تک بعدی بودن این مفهوم و دیدگاه های جدیدتر به چند بعدی بودن آن اشاره کرده اند. یکی از الگوهای چند بعدی درباره تعهد سازمانی الگوی سه بعدی دو صاحب نظر در این عرصه به نام های می یر و آلن است و به زعم آنان تعهد سازمانی شامل سه بعد، تعهد عاطفی، تعهد تکلیفی و تعهد مستمر است. از طرفی عملکرد نیز به عنوان شیوه انجام کار که بعضا مترادف با حاصل و نتیجه کار کارکنان تلقی شده است، یکی از چالش های همیشگی مدیریت سازمان بوده است. این تحقیق به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان مستقل، بصورت مطالعه موردی، در شرکت گاز استان آذربایجان غربی پرداخته و نتایج تحقیق حاکی از وجود ارتباط معنی دار آماری بین هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان بوده است. ضمناً فرضیه اصلی تحقیق که رابطه بین عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان را به صورت کلی مورد بررسی و آزمون قرار داده است، نیز تایید شد. با توجه به یافته های این تحقیق مبنی بر وجود رابطه قوی بین دو متغیر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان، پیشنهاد می شود که مدیران برای بهبود عملکرد کارکنان، به راهکارهایی توجه نمایند که موجبات ارتقای تعهد سازمانی افراد را فراهم می کند.

ودادی و همکارانش (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان پرداختند. تحقیق حاضر، به منظور بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت مهر کام پارس تهران است. نمونه آماری متشکل از ۱۹۶ نفر کارکنان شرکت مهر کام پارس تعیین شده است. برای بررسی تعهد سازمانی از مدل آلن و می یر و برای بررسی ترک خدمت از مدل تحقیق تاملینسون و جنکینز استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی رتبه یی اسپیرمن و روش تحلیل مسیر مورد استفاده قرار گرفت، مولفه های سنجش متغیرها با «مدل اندازه گیری» یا تحلیل عاملی تاییدی و آزمون رابطه بین متغیرها با استفاده از «معادلات ساختاری» یا مدل علی انجام شد و از طریق نرم افزار LISREL یافته های تحقیق بدست آمد. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول تحقیق مشخص شده که بین تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) با ترک خدمت همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد. به علاوه نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان می دهد که در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین رابطه را با ترک خدمت دارد و تعهد هنجاری و مستمر در رتبه های بعدی قرار دارند. در ضمن در بین متغیرهای تعدیل گر، متغیرهای پست سازمانی و سنوات خدمتی تعدیل گر نسبتاً قوی و متغیرهای نوع استخدام و جنسیت تعدیل گر نسبتاً ضعیفی به حساب می آیند.

نیاز آذری و همکارانش (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی پرداختند. اخلاق حرفه ای، تاثیر چشم گیری بر روی فعالیت ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کارکنان بود.

در پژوهش توصیفی- همبستگی حاضر، تعداد ۲۲۶ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل شامل پرستاران، منشی بخش ها، پرسنل امور اداری و کارکنان بخش مدارک پزشکی، به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسشنامه های اخلاق حرفه ای علی و تعهد سازمانی آلن و مایر پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده انجام شد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه ای، قدرت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد به گونه ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، ۰.۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت.

با توجه به نتایج توصیه می شود مدیران سازمان های مراقبتی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تاکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند.

اله توکلی و همکارانش (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی تاثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی پرداختند. هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی بوده است که بین کارمندان سازمان فرهنگی و تفریحی شهرداری اصفهان در سال ۱۳۸۶ صورت گرفته است. در این پژوهش گروه آزمایش در شش جلسه آموزش رفتار شهروندی سازمانی شرکت کردند. ابزار اندازه گیری شامل دو مقیاس، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی برای گردآوری داده های پژوهش (پیش آزمون و پس آزمون) بوده و با استفاده از تحلیل کواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته های پژوهش نشان داد که آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری موثر بوده اما تاثیر معناداری بر افزایش تعهد مداوم ندارد.

باقری و تولایی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها پرداختند. امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند، به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می دهند. این مقاله با بررسی مبانی نظری به بررسی تاثیر تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد سازمان پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که تعهد سازمانی کارکنان می تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت های مالی و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان را به همراه داشته باشد. مقاله حاضر از نوع تحقیقات کاربردی بوده و روش انجام آن پیمایشی- توصیفی و مطالعات کتابخانه ای است. هم چنین ابزار گردآوری اطلاعات آن نیز فیش برداری بوده است.

قلاوندی و سلطانزاده (۱۳۹۱) در تحقیقی به تبیین رابطه بین کارراه شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین کارراه شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است، ۷۰ نفر عضو هیات علمی با توجه به دانشکده محل خدمت به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسش نامه کارراه شغلی بر پایه مدل

شاین و پرسش نامه تعهد سازمانی بر پایه مدل می یو و آلن استفاده شده است. برای روایی پرسش نامه ها از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفا کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۳۰ نفری، پرسش نامه کارراهه شغلی $a = ۸۹۴\%$ و پرسش نامه تعهد سازمانی $a = ۹۳۳\%$ استفاده شده است. داده های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از تحلیل واریانس چندگانه و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که میان شایستگی فنی- کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل مولفه های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، هم چنین مولفه های شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری- استقلال، چالش محض و سبک زندگی، پیش بینی کننده معنی دار ابعاد تعهد سازمانی هستند. بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود که تا جایی که ممکن است افرادی که دارای لنگر شایستگی فنی- کارکردی هستند در پست های مدیریتی از آنها استفاده نشود و برای انتخاب مدیران از کسانی که دارای لنگر شایستگی مدیریت عمومی هستند به کار گرفته شود.

کیم و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که شرکتهایی با مسئولیت اجتماعی کمتر اقدام به مدیریت سود از طریق اقلام تعهدی می نمایند. همچنین در این تحقیق بررسی اثرگذاری مسئولیت اجتماعی بر روی تعهد سازمانی نیز انجام شده است نتایج نشان می دهد مسئولیت پذیری اجتماعی بر روی تعهد سازمانی اثرگذار است.

خان و ماتاکین^۱ (۲۰۱۲) در زمینه «ارتباط بین حاکمیت شرکتی و افشای مسئولیت اجتماعی شرکت ها در گزارش سالانه شرکت بنگلادش» تحقیقی انجام داد. ویژگی های حاکمیت شرکتی شامل مالکیت مدیریتی، مالکیت عمومی، مالکیت خارجی، استقلال هیئت مدیره و دوگانگی مدیرعامل و حضور کمیته حسابرس می باشد. یافته ها نشان می دهد که افشای مسئولیت اجتماعی با مالکیت مدیریتی ارتباط منفی دارد؛ و مالکیت عمومی، مالکیت خارجی با ساختار هیئت مدیره و حضور کمیته حسابرس دارای اثرات مثبت و معنی داری بر روی افشای مسئولیت اجتماعی می باشد و هیچ ارتباط معناداری بر روی دوگانگی مدیرعامل وجود ندارد. برای ارزیابی افشای مسئولیت اجتماعی در گزارش سالانه از چک لیست که شامل ۲۰ مورد افشا می باشد

نیروانتو^۲ (۲۰۱۱) تحقیقی در زمینه «بررسی ارتباط بین افشای مسئولیت اجتماعی و درصد مالکیت نهادی در شرکت های پذیرفته شده در بورس» در طول دوره ی ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۰ انجام داد. در این تحقیق درصد مالکیت نهادی به عنوان متغیر وابسته و افشای مسئولیت اجتماعی که شامل روابط کارکنان، مشارکت در جامعه، تولید و محیط زیست است، متغیر مستقل می باشد. ۲۵ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون خطی استفاده شده است و نتایج تحقیق بر آن بوده است که بین درصد مالکیت نهادی با افشای مسئولیت اجتماعی و روابط کارکنان رابطه ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. بین درصد مالکیت نهادی و مشارکت جامعه و محیط زیست رابطه ی معنی داری وجود ندارد؛ و بین درصد مالکیت نهادی با تولید رابطه ی مثبت اما نه خیلی معنی دار وجود دارد.

جین و درزدن در سال ۲۰۱۰ در پژوهشی درباره رابطه بین مسئولیت های اجتماعی شرکت و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که مدیران سازمانهای نظام یافته در مقایسه با سازمانهای ماشینی بنیاد، سطح مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاقیات بالایی دارند (جین و درزدن^۳، ۲۰۱۰).

^۱Khan & muttakin

^۲Nirwanto & et al

^۳Jin & Drozdenko

ورنر (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت مقدمه ای بر محدودیت های اجتماعی در بنگلادش به این نتیجه رسید که مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت دارای اثرات بالقوه مثبت و پایداری در کشورهای در حال توسعه به ویژه در جوامع دارای محدودیت های اجتماعی است (ورنر^۱، ۲۰۰۹).

پریور و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت سود و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت به این نتیجه رسیدند که مدیریت سود بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت تاثیر مثبت دارد و وجود همین رابطه مثبت بین این دو متغیر باعث تاثیر منفی بر عملکرد مالی شرکت می شود (پریور^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

چیپه و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت، محافظت از سرمایه گذاری و مدیریت سود به این نتیجه رسیدند که در نظر عموم ویژگی های مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر روی کیفیت اطلاعات مالی منتشر شده اثر مثبت و یا منفی دارد (چیپه^۳ و همکاران، ۲۰۰۸).

چیپه و همکاران (۲۰۰۸) به بررسی رفتار مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت سود را بررسی نمودند و نتایج غیر مشابه با سایر معیارهای مدیریت سود نیافتند. این محققین نشان دادند که شرکتهای با مسئولیت اجتماعی بیشتر در مدیریت اقلام تعهدی درگیرند ولی به احتمال کم در هموارسازی سود و اجتناب از زیان سود درگیر می شوند.

لاپینا و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله خود به ارائه مدل مدیریت منابع انسانی با دربرگرفتن مفاهیم مدیریت دانش و مسئولیتهای اجتماعی پرداخته‌اند. در این مقاله، مدلها و فاکتورهای مختلف مدیریت منابع انسانی تحلیل گردیده و نشان داده شده است که این فاکتورها با یکدیگر ارتباط دارند و بر انتخاب افراد و همچنین عملکرد سازمان موثر هستند.

سندوگدو^۴ و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی ارتباط بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. این مطالعه درصدد آنالیز ارتباط بین عملکردهای HRM و تعهد سازمانی در شرکت هایی می باشد که در استان کُنْیای ترکیه قرار دارند. با توجه به مطالعات متعدد، ۶۵ عملکرد HRM برای این مطالعه مورد پذیرش واقع شد که شامل تناسب تولید و منابع انسانی، رفتار و کردار، فعالیت های تیمی، تسهیلات تعاملی، انگیزه هایی برای تحقق اهداف، آموزش مهارت های شغلی، آموزش عملکردهای متعددی، ارتباطات استراتژی و بازخورد عملکردی بوده است. در این مطالعه، مقیاس فِیِر در مورد عملکردهای مدیریت منابع انسانی و مقیاس مودی و استیزر در مورد تعهد سازمانی و ورژن احمد و شرودر مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی برای نشان دادن پروفایل پاسخ دهنده ها و نیز الگوهای عمومی واریانس ها در متغیر HRM و تعهد سازمانی صورت گرفت. همبستگی ها و رگرسیون متعدد، تحلیل رگرسیون آماری نیز برای پی بردن به ارتباط بین متغیر موجود در مطالعه کاربرد داشت. نتیجه تحلیل یافته های بدست آمده از مدیران ارشد، متوسط و ردیف اول $n=169$ به استثنای آموزش مهارت های شغلی نیز بیان شد. در واقع ارتباط قوی و آماری مثبت بین سایر متغیرهای HRM و تعهد سازمانی وجود داشت. یافته های این مطالعه از ارتباط متغیرها پشتیبانی نموده و با توجه به نتایج مطالعات قبلی به تأیید می رسد.

هافمنز^۵ و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله خود به تفاوت های فردی در ارتباط با رضایت از پاداش شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که گرچه پژوهش های قبلی اغلب یک ارتباط مثبت بین رضایتمندی از دستمزد و رضایت شغلی نشان داد، ولی در مورد جهان شمولی این یافته ها اختلاف وجود دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیون

¹ Werner

² Prior

³ Chih

⁴ Sendogdu

⁵ Hofmans

خوشه دانا در سه نمونه به طور مداوم نشان می دهد که دو نوع از افراد هر یک با رابطه های رضایت و پاداش شغلی مختلف متمایز می شوند. برای نوع اول، رضایت شغلی به رضایتمندی از پاداش مالی و روانی مربوط است در حالی که رضایت شغلی دومین نوع فقط به رضایتمندی از پاداش روانی مربوط می شود. علاوه بر این تفاوت بین فردی در مورد امنیت مالی ارزش کاری و نه شناخت مشخص شد که این امر نشان می دهد تفاوت در ارزش کاری ممکن است بر مبنای تفاوت های بین فردی در رابطه رضایتمندی از پاداش نهفته باشد. علاوه بر این افراد نوع ۱ و ۲ از لحاظ قصد ترک خدمت و تعهد سازمانی موثر متفاوت هستند که این امر نشان می دهد تفاوت ها در رابطه رضایتمندی از پاداش همچنین به نتایج مهم سازمانی مربوط می شود. مفاهیم نظری و عملی این یافته ها مورد بحث قرار گرفت.

استولاریک و کارید-هالکت^۱ (۲۰۱۳) در مقاله خود به بررسی خلاقیت و بحران و تاثیر کار شاغلین خلاق بر بیکاری منطقه ای پرداخته اند. در این مقاله به دنبال درک این مطلب بودند که چگونه ساختارهای شغلی منطقه ای با شهرهایی که از رکود نجات پیدا کرده اند (یا اصلا بحران را احساس نکردند) و آن مناطقی که قادر نیستند اقتصادشان را بهبود ببخشند، رابطه دارد. خصوصاً آنها رابطه طبقه خلاق در مقایسه با سایر گروه های شغلی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. آنها با استفاده از آمارهای بیکاری بدست آمده از اداره مشاغل در تاریخ جولای ۲۰۰۷ تا فوریه ۲۰۱۱، ۳۶۹ منطقه شهری را بررسی کرده تا بفهمند آیا در نرخ بیکاری و توزیع گروه های شغلی الگویی وجود دارد یا خیر؟ این داده ها را در ۵ دوره زمانی متمایز مورد بررسی قرار دادند: دوره ثبات، دوره بحران، گسترش بیکاری، دوره اوج و پس از آن. آنها متوجه شدیم که داشتن میزان بالایی از طبقه خلاق در دوران این مطالعه با بیکاری کمتر رابطه دارد. سرمایه انسانی با مهارت بالا هم در دوره این مطالعه، مانند طبقه خلاق با بیکاری کمتر رابطه دارد اما این متغیر اثر کمتری داشت.

داوسان^۲ (۲۰۱۲) در مقاله خود به سرمایه انسانی و تعهد سازمانی در کسب و کار خانوادگی با تمرکز بر سطح فردی پرداخته است. این مقاله بر ساخت سرمایه انسانی در کسب و کار خانوادگی متمرکز است که سه بخش کلیدی را تشکیل میدهد. ابتدا، درک ما از سرمایه انسانی را در مشاغل خانوادگی با تعیین جنبه های سرمایه انسانی که در بر گیرنده دانش، مهارت ها و توانایی ها و نگرش ها و انگیزه های فردی است بالا میبرد. سپس این مقاله شرایطی بوجود میآورد که کسب و کار خانوادگی می تواند این شرایط را بدست آورد و طی زمان یک مسیر از تمایلات را بین سرمایه انسانی فردی و اهداف سازمانی در پیش بگیرند. این شرایط بسته به اینکه آیا محیط بیرون پویاست یا ثابت است متفاوت میباشد. در مرحله سوم، این مقاله به مواردی توجه می کند که توسط پژوهشگران مدیریت استراتژیک به منظور تمرکز بر سطح فردی به اندازه ساختارهای سطح-سازمانی و گروهی اشتراک گذاشته شده اند.

چانپینگ و اکسی^۳ (۲۰۱۱) به مطالعه استراتژی برند کارفرما در مشاغل خصوصی از چشم انداز مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی پرداخته اند. این مقاله معنی برند کارفرما را تعریف می کند و سپس موقعیت واقعی مشاغل خصوصی را تشکیل می دهد و به بررسی روشهایی برای شرکتهای خصوصی می پردازد تا برند کارفرما را جهت ایجاد یک تصویر خوب از آن به وجود آورد. افراد با استعداد را جذب و حفظ کند و بتواند راهنمایی را برای توسعه درازمدت شرکت ها ارائه دهد.

بردول و همکاران (۲۰۰۴) در تحقیقی در رابطه با انتخاب نیروی انسانی خاطر نشان می کنند که استخدام و گزینش فرآیندهایی معطوف به شناسایی جذب و ایمن سازی افراد مناسب برای رودرویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. دو اصطلاح "استخدام پایان یافت" و "گزینش شروع شد" اغلب بطور مداوم، به عنوان مبحثی به کار برده میشوند.

¹ Stolarick and Currid-Halkett

² Dawson

³ Chunping and Xi

بلاگا و جوزف^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و تعهد کارکنان در فرآیند تولید دریافتند در فرایند تولید بسیاری از مشکلات ناشی از مدیریت ناصحیح منابع انسانی با استفاده از مهارت‌های فنی، مفهومی و بومی از مدیران حل شده است. با این حال، اگر تصمیم‌گیری مدیر براساس داده‌های واقعی و مبتنی بر تجزیه و تحلیل و با استفاده از روش کارآمد و ابزارهای صحیح صورت گیرد، موفقیت بیشتر و نتایج بهتری را می‌توان به دست آورد.

واتسون و جونز^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان منابع انسانی طیف وسیعی از فرآیندهای منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها در پژوهش خود این طیف را با کل فرایند استخدام آغاز کرده و به بررسی تفکیکی نقش کارکنان در فرآیند استخدام پرداخته است. آن‌ها در پژوهش خود، قراردادهای توافق‌ها، شرح شغل و مهارت‌های مورد نیاز و نیازسنجی آموزشی را مورد بررسی قرار دادند و به نظارت و بررسی دقیق کارمندان و کارکنان در اصول ارزیابی و اخلاقی پرداختند.

بوئر و بلاگا^۳ (۲۰۱۲) در یک پژوهش با عنوان اثربخشی تولید با استفاده از ابزارهای کیفیت و مدیریت منابع انسانی با در نظر گرفتن تعهد سازمانی دریافتند به منظور بهبود نتایج تولید، تعدادی از روش‌ها یا ابزار را می‌توان به کار گرفت تا به نتایجی از جمله افزایش ظرفیت تولید، حجم محصولات تولید و کیفیت محصولات رسید. در بسیاری از سازمان‌ها تمرکز بر فرایندهای تکنولوژیک، ماشین‌آلات و تجهیزات تولید و ... بوده و کمتر به منابع انسانی توجه می‌شود. این مقاله با هدف استراتژیک برای استفاده مشترک از ابزار کیفیت و مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به نتایج مثبت، از نظر افزایش ظرفیت تولید، حجم از محصولات انجام پذیرفت.

واندنبه‌رگ و همکاران^۴ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ی خود با معرفی دو مدل شناختی و انگیزشی، با در نظر گرفتن مسئولیت اجتماعی مطرح نمودند که اثر مثبت پای‌بندی کارکنان بر عملکرد سازمان از افزایش دانش و مهارت کارکنان سرچشمه می‌گیرد؛ به این ترتیب که مدل شناختی، عملکرد را بالا خواهد برد و بهبود عملکرد با بالا بردن انگیزش کارکنان، میزان ترک خدمت، غیبت و شکایت را کاهش می‌دهد. از منظر بهره‌وری اقتصادی نیز، پای‌بندی و تعهد بالای کارکنان، موجب افزایش ارزش سرمایه‌ی انسانی سازمان می‌شود و نگرستن به انسان به عنوان سرمایه، موجب بهبود بهره‌وری اقتصادی خواهد شد.

۳- طراحی فرضیه‌ها و روش تجزیه و تحلیل

مدل مورد استفاده در این تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

متغیرهای تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

عدالت میان فردی

عدالت اطلاعاتی

عدالت فرآیندی

رفتار شهروندی سازمانی

تعهد سازمانی

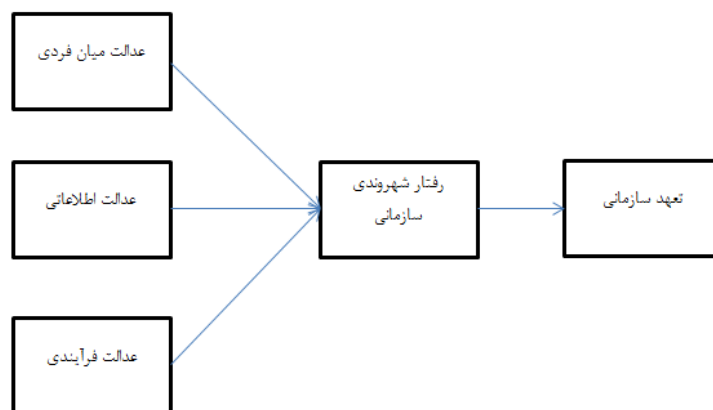
این متغیرها در قالب مدل مفهومی زیر با هم رابطه دارند.

¹ Blaga, Jozsef

² Watson and Jones

³ Boer and Blaga

⁴ Vandenberg, Richardson & Eastman



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه های این تحقیق به صورت زیر قابل بیان می باشد:

عدالت میان فردی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.

عدالت اطلاعاتی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.

عدالت فرآیندی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.

رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می شد. ضریب آلفای کرونباخ توسط کرونباخ ابداع شده و یکی از متداولترین روشهای اندازه گیری اعتماد پذیری و یا پایایی پرسش نامه هاست. منظور از اعتبار یا پایایی پرسش نامه این است که اگر صفت های مورد سنجش با همان وسیله و تحت شرایط مشابه و در زمانهای مختلف مجدداً اندازه گیری شوند، نتایج تقریباً یکسان حاصله شود.

روش مورد استفاده در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده از معادلات ساختاری می باشد. مدل یابی معادلات ساختاری^۱ یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط "مدل خطی کلی"^۲ است؛ که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و گاه نیز لیزرل^۳ نامیده شده است اما اصطلاح غالب در این روزها، مدل یابی معادله ساختاری یا به گونه خلاصه SEM است.

۴- نتایج تحلیل داده ها

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت که می توان از داده های موجود برای تحلیل استفاده نمود؛ به عبارت دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر چندان مناسب نمی باشند. آزمون بارتلت بررسی می کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می باشد. اگر

1Structural equation modeling

2General linear model

3Lisrel

سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت به منظور بررسی روایی سازه به بارهای عاملی مراجعه می‌شود. در مورد مبنای معنادار بودن این بارها نظرات متفاوتی وجود دارد؛ اما بر اساس یک قاعده تجربی که توسط آماردانان و محققانی که به طور مکرر از تحلیل عاملی استفاده کرده اند پیشنهاد شده است که بارهای عاملی بزرگتر از $0/3 \pm$ معنی‌دار تلقی می‌شوند. بارهای عاملی بزرگتر از $0/4 \pm$ دارای سطح معنی‌دار بالا و بارهایی که بزرگتر از $0/5 \pm$ باشند بسیار معنی‌دار تلقی می‌شوند (کلانتری، ۱۳۹۱). جهت حصول اطمینان از مناسب و بالا بودن روایی در این تحقیق در صورتی که مقدار بار عاملی برای یک گویه‌ای کمتر از $0/3 \pm$ باشد گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته می‌شود.

جدول شماره ۱: نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های پرسش‌نامه

ابعاد	گویه	بار عاملی	KMO	آزمون بارتلت ^۱ بارتلت ^۱	واریانس تبیین شده
عدالت میان فردی	Q1	0.55	0.618	0.000	0.610
	Q2	0.99			
	Q3	0.47			
	Q4	0.31			
عدالت اطلاعاتی	Q5	0.91	0.608	0.000	0.624
	Q6	0.82			
	Q7	0.38			
	Q8	0.36			
عدالت فرآیندی	Q9	0.47	0.699	0.000	0.555
	Q10	0.58			
	Q11	0.81			
	Q12	0.70			
رفتار شهروندی سازمانی	Q13	0.73	0.610	0.000	0.541
	Q14	0.51			
	Q15	0.79			
	Q16	0.35			
تعهد سازمانی	Q17	0.77	0.793	0.000	0.639
	Q18	0.69			
	Q19	0.74			
	Q20	0.67			

نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری نشان می‌دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی قرار دارند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. پس از حصول اطمینان یافتن از مناسب بودن حجم نمونه، بار عاملی گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. همانگونه که در جدول بالا مشخص است بار عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۴ است و بنابراین هیچ یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند.

¹ - Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy

در این قسمت مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به اینکه برای تمام متغیرها این مقدار بالای ۰/۶ می‌باشد می‌توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول شماره ۲: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
عدالت میان فردی	0.655
عدالت اطلاعاتی	0.716
عدالت فرآیندی	0.732
رفتار شهروندی سازمانی	0.670
تعهدسازمانی	0.804

پیش نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای این مرحله از آزمون اسمیرنوف و کلموگروف استفاده می‌شود. آزمون اسمیرنوف و کلموگروف به صورت جدول زیر می‌باشد:

جدول شماره ۳: نتایج تست نرمال بودن

	اسمیرنوف و کلموگروف	شاپیرو
	پی مقدار	پی مقدار
VAR00001	0.315392	0.838968
VAR00002	0.254648	0.846552
VAR00003	0.194462	0.903842
VAR00004	0.308981	0.841241
VAR00005	0.198904	0.893479
VAR00006	0.194359	0.906403
VAR00007	0.329185	0.813728
VAR00008	0.227569	0.888212
VAR00009	0.229218	0.869673
VAR00010	0.237163	0.886201
VAR00011	0.289362	0.852502
VAR00012	0.226239	0.89549
VAR00013	0.173396	0.911344
VAR00014	0.241869	0.873716
VAR00015	0.182802	0.893492
VAR00016	0.196236	0.905168
VAR00017	0.291104	0.866136
VAR00018	0.254421	0.879594

VAR00019	0.234385	0.895721
VAR00020	0.272977	0.876615

در این مرحله، تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. بدین منظور اعتبار سازه^۱ مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد که برای سنجش آن از دو معیار اعتبار همگرایی^۲ و اعتبار افتراقی^۳ استفاده می‌شود. هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمونهایی که خصیصه‌ی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می‌باشد. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، چنانچه همبستگی بین آزمون‌هایی که خصیصه‌های متفاوتی را اندازه‌گیری می‌کند پایین باشد، آزمون‌ها دارای اعتبار تشخیصی یا واگرا است. مقدار AVE باید بیشتر از ۰/۵ باشد. بارهای عاملی تمامی ابعاد متغیرها نیز بالاتر از ۰/۳ است که نشان می‌دهد ابزار تحقیق حاضر از روش تحلیل عاملی تاییدی نیز دارای روایی مطلوبی است و تمامی ابعاد به خوبی سازه‌های خود را تبیین کرده‌اند. ضریب پایایی مرکب (CR) بالاتر از ۰/۶ است. جدول ۴ نتایج روایی همگرا را برای ابعاد پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: نتایج روایی همگرایی تحقیق

ابعاد	گویه	بار عاملی	CR
عدالت میان فردی	Q1	0.55	0.64
	Q2	0.99	0.74
	Q3	0.47	0.64
	Q4	0.31	0.72
عدالت اطلاعاتی	Q5	0.91	0.69
	Q6	0.82	0.74
	Q7	0.38	0.68
	Q8	0.36	0.63
عدالت فرآیندی	Q9	0.47	0.62
	Q10	0.58	0.60
	Q11	0.81	0.63
	Q12	0.70	0.68
رفتار شهروندی سازمانی	Q13	0.73	0.66
	Q14	0.51	0.72
	Q15	0.79	0.71
	Q16	0.35	0.74
تعهد سازمانی	Q17	0.77	0.67
	Q18	0.69	0.70
	Q19	0.74	0.65
	Q20	0.67	0.65

¹ Construct Validity² Convergent Validity³ Discriminant Validity

همانگونه در جدول ۵ مشاهده می‌شود می‌توان بیان نمود ابزار تحقیق از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است همه گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می‌باشند.

جهت بررسی روایی واگرا نیز در ابتدا ماتریس همبستگی مؤلفه‌های اصلی مدل تحقیق را رسم می‌نماییم.

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی ابعاد اصلی مدل تحقیق

7	6	5	4	3	2	1	
						1	عدالت میان فردی
					1	0.04	عدالت اطلاعاتی
				1	0.02	0.07	عدالت فرآیندی
			1	0.00	0.00	-0.01	رفتار شهروندی سازمانی
		1	0.20	0.37	**0.89	0.07	تعهدسازمانی

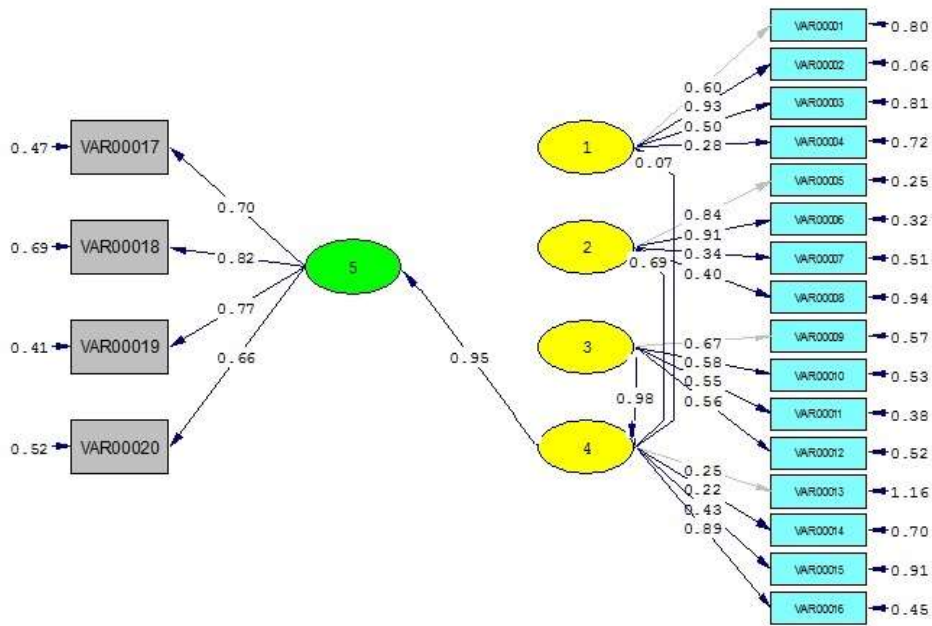
و نیز با توجه به اینکه با جایگذاری جذر AVE به جای اعداد ۱ در قطر اصلی ماتریس ارائه شده در جدول ۶ ملاحظه می‌شود که این مقدار برای هر یک از متغیرها بیش از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر است، ابزار تحقیق از روایی واگرای مناسبی نیز برخوردار است.

جدول شماره ۵: بررسی روایی واگرا در جدول همبستگی

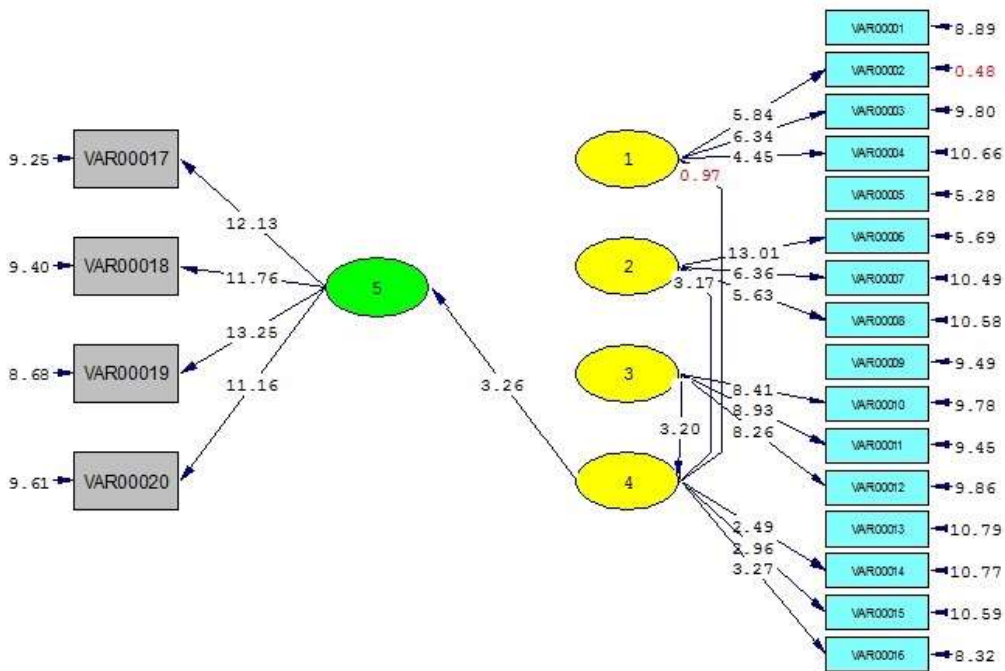
7	6	5	4	3	2	1	
						0.806	عدالت میان فردی
					0.736	0.04	عدالت اطلاعاتی
				0.767	0.02	0.07	عدالت فرآیندی
			0.800	0.00	0.00	-0.01	رفتار شهروندی سازمانی
		0.76	0.20	0.37	**0.89	0.07	تعهدسازمانی

با توجه به تأیید مطلوب بودن مقادیر بارهای عاملی، اعتبار همگرایی، اعتبار افتراقی و پایایی مرکب، برازش مدل اندازه‌گیری تحقیق مورد تأیید واقع می‌شود.

پس از تحلیل و بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، در این قسمت به بررسی برازش مدل ساختاری پرداخته می‌شود. در واقع، مرحله دوم در رویه‌ها بهره‌گیری از تحلیل مسیر، ضریب تعیین و شاخص برازندگی مدل می‌باشد. در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابند و به عنوان مسیرهای متمایز در نظر گرفته می‌شوند. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آن، یعنی نمودار مسیر که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌سازد، تبیین می‌شوند. شکل‌های ۲ و ۳ مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۲: مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۳: مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

در این مرحله شاخص های برازندگی مدل ارائه می شود. این شاخص ها نشان می دهد که مدل ارائه شده تا چه حد توانسته است به خوبی برازش شود.

این شاخص ها به شرح جدول زیر می باشد:

جدول شماره ۶: نتایج شاخص های برازندگی

مقدار محاسبه شده	مقدار قابل قبول	مفهوم	علامت اختصاری
0.0012	<0.08	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	RMSEA
1.70	3	شاخص بهنجار نسبی	CMN/DF
0.94	>=0.90	شاخص نکویی برازش	GFI
0.92	>=0.90	شاخص نکویی برازش تعدیل شده	AGFI
0.040	<0.08	ریشه میانگین توان دوم خطای استاندارد	SRMR
0.82	>=0.80	شاخص بزارش نرمال شده	NFI
0.90	>=0.90	شاخص برازش نرمال نشده	NNFI

خلاصه نتایج بررسی فرضیه ها به صورت زیر می باشد:

جدول شماره ۷: نتایج تست فرضیه ها

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
1	عدالت میان فردی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.	0.07	0.097	رد
2	عدالت اطلاعاتی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.	0.69	3.17	تایید
3	عدالت فرآیندی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری دارد.	0.98	3.20	تایید
4	رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.	0.95	3.26	تایید

۵- جمع بندی

منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان ها و محیط های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیش تر و جامع تر مفاهیم و سازه های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و درنهایت مهارت مدیریت و استفاده از این سازه ها و ابزارها امری ضروری است. از جامع ترین این سازه ها می توان مدیریت منابع انسانی را نام برد.

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاستها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان می باشد.

مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمانها، با تمرکز بر سیاستها و سیستمها می باشد. واحدها و بخش های مدیریت منابع انسانی، خصوصا مسئول عده ای از فعالیتها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می باشد. عوامل مختلفی بر عملکرد کارکنان در چهارچوب مدیریت منابع انسانی اثر گذار می باشد. یکی از این عوامل مدیریت دانش می باشد.

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهدسازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهدسازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهدسازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی شهروندی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. نتایج این تحقیق نشان می دهد ایجاد عدالت فرآیندی و عدالت اطلاعاتی باعث ایجاد یک رفتار شهروندی سازمانی شده که در نهایت منجر به وجود آمدن تعهد سازمانی می شود. در نتیجه مدیران می توانند با ایجاد عدالت در سطح سازمان به بهبود عملکرد رفتار کارکنان و در نهایت ایجاد تعهد سازمانی کمک نمایند.

منابع

۱. باقری مسلم، تولایی روح اله، (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، توسعه انسانی پلیس، دوره ۷ شماره ۳۰ صفحه ۷۲-۹۶
۲. حسینی سیدمهدی، مهدی زاده اشرفی علی، (۱۳۸۹)، شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی، پژوهشگر (مدیریت)، دوره ۷ شماره ۱۸ صفحه ۹-۱۶
۳. حقیقت منفرد جلال، حضرتی علی اوسط، میرزازاده حجت، (۱۳۸۹)، تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت کسب و کار، دوره ۲ شماره ۶ صفحه ۸۷-۱۱۲
۴. قلاوندی حسن، سلطانزاده وحید، (۱۳۹۱)، تبیین رابطه بین کارراه شغلی و تعهد سازمانی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۴ شماره ۷ صفحه ۷۷-۹۸
۵. نیازآذری کیومرث، عنایتی ترانه*، بهنام فر رضا، کهرودی زهرا، (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷ شماره ۸۷ صفحه ۳۴-۴۲
۶. ودادی احمد، احمدپور مهین، (۱۳۸۸)، هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران، مدیریت کسب و کار، دوره ۱ شماره ۲ صفحه ۱۶۵-۱۹۰
۷. ودادی احمد، رضایی زاده محمود، نجفی حسین علی، (۱۳۹۰)، تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان، مدیریت کسب و کار، دوره ۲ شماره ۹ صفحه ۱۹۱-۲۱۱
۸. اله توکلی زینب، عابدی محمدرضا، صالح نیا منیره، (۱۳۸۸)، بررسی تاثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت بازرگانی (چشم انداز مدیریت (پیام مدیریت))، دوره ۹ شماره ۳۳ صفحه ۱۰۵-۱۲۴
۹. یوسفی سجاد، مرادی مرتضی، تیشه وردایم محمدکاظم، (۱۳۸۹)، نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش، توسعه انسانی پلیس، دوره ۷ شماره ۳۰ صفحه ۲۳-۳۶
10. Beardwell I. L.; Holden, T.; Claydon, A. (2004), Human Resource Management. Harlow: FT/Prentice Hall.
11. Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2013). How Can Theories of Organizational justice Explain the Eff'ects of Fairness?. Handbook of organizational justice, 329
12. Blaga, Petruța, Jozsef, Boer. (2014). Increasing Human Resource Efficiency in the Production Process, Procedia Technology, The 7th International Conference Interdisciplinarity in Engineering, INTER-ENG 2013, 10-11 October 2013, Petru Maior University of Tirgu Mures, Romania, Volume 12, Pages 469-475.
13. Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. Journal of Organizational Behavior, 21(8), 889-911.
14. Chih, H. L., Shen, C. H., & Kang, F. C. (2008). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence. Journal of Business Ethics, 79(1-2), 179-198.

15. Chunping, Y., & Xi, L. (2011). The study on employer brand strategy in private enterprises from the perspective of human resource management. *Energy Procedia*, 5, 2087-2091.
16. Dawson, A. (2012). Human capital in family businesses: Focusing on the individual level. *Journal of Family Business Strategy*, 3(1), 3-11.
17. Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Eds.). (2013). *Handbook of organizational justice*. Psychology Press.
18. Gupta, A., Briscoe, F., & Hambrick, D. C. (2016). Red, Blue, and Purple Firms: Organizational Political Ideology and Corporate Social Responsibility. *Strategic Management Journal*.
19. Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 82(1), 1-9.
20. Jin, K. G., & Drozdenko, R. G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 341-359.
21. Khan, A., Muttakin, M. B., & Siddiqui, J. (2013). Corporate governance and corporate social responsibility disclosures: Evidence from an emerging economy. *Journal of business ethics*, 114(2), 207-223.
22. Kim, J. S., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32.
23. Kim, Y., Park, M. S., & Wier, B. (2012). Is earnings quality associated with corporate social responsibility?. *The Accounting Review*, 87(3), 761-796.
24. Lapiņa, I., Maurāne, G., & Stariņeca, O. (2014). Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110, 577-586.
25. Nirwanto, M. (2011). *ANALISIS PENGARUH PENGUNGKAPAN CSR TERHADAP KEPEMILIKIAN INSTITUSIONAL (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SUMBER DAYA ALAM YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2008-2010)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
26. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
27. Prior, D., Surroca, J., & Tribó, J. A. (2008). Are socially responsible managers really ethical? Exploring the relationship between earnings management and corporate social responsibility. *Corporate Governance: An International Review*, 16(3), 160-177.
28. Sendogdu, A., & Kocabacak, A., Guven, S. (2013). The relationship between human resource management practices and organizational commitment: A field study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 99 (2013) 818 – 827
29. Stolarick, K., & Currid-Halkett, E. (2013). Creativity and the crisis: The impact of creative workers on regional unemployment. *Cities*, 33, 5-14.
30. Van De Walle, B., Turoff, M., & Hiltz, S. R. (2014). *Information systems for emergency management*. Routledge.

31. Vandenberg, R., Richardson, H.&Eastman, L. (2011). The impact of high involvement work practices on organizational effectiveness: a second-order latent variable approach. *Group & Organization Management*, 24(3), 300-339.
32. WANG, J. & WANG, X. Structural Equations with Latent Variables. *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus*, 90-140.
33. Watson, David, Jones, Andrew. (2013). Human Resources, Digital Forensics Processing and Procedures, Pages 741-793.
34. Werner, W. J. (2009). Corporate social responsibility initiatives addressing social exclusion in Bangladesh. *Journal of Health, Population and Nutrition*, 545-562.

Investigating the Effect of Intra-Organizational Justice Perception on Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Construction Companies

Mahdieh Hosseinpour Shahriari¹, Abdollah Farrokhi²

1- PhD student in Public Administration (the Tendency of Organizational Behavior) Graduate Center of Payam Noor

2- Student in Project and Construction Management, Pars University (Manager of Contracts and Tenders of Ansar Construction Company),
Corresponding Author

Abstract

Human resource management is one of the most important activities of managers in organizations. Managers always try to improve their performance by using different tools and focusing on factors affecting employee performance. In addition, creating an organizational commitment can lead to employee satisfaction. Employees with high satisfaction levels can have a better performance and attract customers' satisfaction.

The dimensions that affect the organizational commitment of employees are important for HR managers because focusing on these factors can help increase organizational commitment. Organizational justice factors are considered in this study as an effective factor in organizational commitment. Moreover, employees' citizenship behavior is used as an intermediate variable. We tried in this research to study the effect of organizational justice perception on citizenship behavior using the structural equation modeling approach. For this purpose, we used information related to 237 people and used SPSS and LISREL in order to analyze the results. The results of this research indicate the impact of process justice and information justice on the citizenship behavior and the indirect impact of these factors on organizational commitment through the organizational citizenship behavior variable.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Structural Equation Modeling
