

بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با تعدیل گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان

سعید فرح‌نیش^{*}، ایرج نیک‌پن^{**} و عظیمه شجایی^{***}

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان اجرا شد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل ۴۲۱ نفر کارمندان دانشگاه لرستان در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ بود، با توجه به حجم جامعه، حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان بالغ بر ۲۰۱ نفر تعیین شد که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رفتار سیاسی ای. جی. دوبرین، تعهد سازمانی می‌یر و آلن و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و مدل‌یابی تحلیل مسیر، ضریب همبستگی پیرسون و آنتک نمونه‌ای با کاربرد نرم‌افزارهای آماری spss و lisrel تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که وضعیت رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی بالاتر از حد متوسط و میانگین فرضی قرار دارد. همچنین ۷۱٪ از تغییرات تعهد سازمانی منتج از رفتار سیاسی مدیران با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: رفتار سیاسی؛ تعهد سازمانی؛ عدالت سازمانی؛ کارمندان دانشگاه لرستان

* دانشیار دانشگاه لرستان

** استادیار دانشگاه لرستان

*** دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه لرستان azimehshojaei@gmail.com



مقدمه

شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان، حاصل کمک علوم سیاسی به رفتار سازمانی است. در دنیای امروز، نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آن‌ها مطالعه کرد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه است (سلاجقه و ناظری، ۱۳۸۹). بسیاری تصدیق می‌کنند که سازمان‌ها به‌طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند. به دلیل وجود گروه‌های ذینفع رقیب و منابع کمیاب، بهره‌گیری از رفتار سیاسی بهترین روش بقا و موفقیت در این محیط‌ها است (کلای، ۲۰۰۴: ۱۴۱-۱۵۲). قدرت و سیاست، پدیده‌هایی اجتناب‌ناپذیر در زندگی سازمانی هستند؛ امروزه وجود رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر است. میزان سیاسی بودن هر فرد به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد، افرادی که شدیداً غیرسیاسی یا بسیار سیاسی هستند همگی زیان خواهند دید؛ اولی ممکن است به کندی ارتقاء یابد، احساس کند که کنار گذاشته شده است، در حالی که دومی ممکن است به خوش خدمتی متهم شود و حیثیت و اعتبار خویش را از دست بدهد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). همان‌طور که می‌دانیم رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آن‌ها در سازمان شده و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود، افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال زیاد سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند، بدون توجه و درک مفهوم عدالت در سازمان مشکلات اساسی در زمینه‌های انگیزش و هدایت افراد در سازمان به‌وجود خواهد آمد، در حالی که درک عدالت در سازمان باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی خواهد شد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان توجه می‌کند، به طوری که آن‌ها احساس کنند عادلانه با آن‌ها رفتار شده است، به عبارت دیگر، تلاشی در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۰). گرین برگ آن را به منزله مفهومی تلقی می‌کند که ادراک کارکنان از میزان رفتار منصفانه سازمان با آن‌ها و چگونگی اثرگذاری این ادراک‌ها را بر پیامدهای سازمانی



(مانند تعهد و رضایت) نشان می‌دهد (ابو الاناین^۱، ۲۰۱۶: ۶).

داشتن کارمندان متعهد به سازمان، اولویت اول بسیاری از سازمان‌هاست (نینگار^۲، ۲۰۱۰). تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان را برای بقاء در یک سازمان نشان می‌دهد. در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن باشد. یکی از مسائل اساسی سازمان توانایی آن برای جذب و نگهداری کارکنان متعهدتر است و این مسأله مزیت جالب توجهی دارد (دهقانی فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین تعهد سازمانی میزانی را نشان می‌دهد که یک سازمان می‌تواند بر تداوم مشارکت‌های کارکنان در فعالیت‌ها و رشد آن حساب کند (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). مایلز معتقد است تعهد سازمانی وضعی است که یک کارمند آن سازمان را، سازمانی خاص با اعتقاد قوی به اهداف و آرزو در حفظ و عضویت در سازمان برای خود تداعی می‌کند. همچنین آلن و میر^۳ معتقد هستند که تعهد سازمانی، یک ارتباط روانی بین کارمند و سازمان است که احتمال خروج داوطلبانه او از سازمان را کاهش می‌دهد. از نظر میر و آلن تعهد سازمانی دارای سه بعد است؛ تعهد عاطفی^۴؛ تعهد عاطفی سازمانی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر^۵ تمایل به انجام دادن فعالیت‌های مستمر براساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است. تعهد هنجاری^۶؛ افراد در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند که باید بمانند و نباید سازمان را ترک کنند (نورمان و مسرک^۷ و همکاران، ۲۰۱۵). تعهد کارکنان برای موفقیت سازمان معاصر ضروری است. کارکنان دارای تعهد بالا، احتمالاً مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دلبستگی قوی فرد به سازمان توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخ‌دهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان‌پذیر می‌کند، همچنین باعث انطباق با فشارها و اضطراب‌های محیطی می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای را تشکیل می‌دهند و اثربخشی، کارآمدی و عملکرد

-
1. Abu Elanain
 2. Neiningger
 3. Meyer & Allen
 4. Affective Commitment
 5. Continuous Commitment
 6. Normative Commitment
 7. Norman & Msrk

حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین، برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقه‌مند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها هستند (دلگشایی و همکاران، ۱۳۸۷). نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است و وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در نظر سایرین بهتر جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. بنابراین، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی از نیازهای اصلی و اساسی یک سازمان است. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی بیشتری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند. مدت زمان بیشتری در سازمان می‌مانند و بهتر و بیشتر کار می‌کنند. عدم احساس تعهد و تعهد پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به همراه دارد، از جمله ترک خدمت و استعفا، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان و کاهش اعتماد مراجع‌کنندگان به سازمان است (متیو و زاجاک^۱، ۱۹۹۰، به نقل از غفوری و گل پرور، ۱۳۸۸). مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند به نتایج مطلوبی از جمله اثربخشی سازمان، بهبود عملکرد، کاهش غیبت و جابه‌جایی، افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان و کاهش خدمت‌شغلی و غیبت کارکنان منجر شود. همان‌طور که می‌دانیم تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده رفتار سازمانی است. بررسی رابطه میان تعهد کارمندان با سیاست‌های سازمان از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند بر رفتار کارمند اثرگذار باشد؛ برای مثال اگر کارمندان بر این باور باشند که مدیران سیاست‌ها را طوری تدوین کرده‌اند که کارمندان را وادار کنند در ازای پول کم‌تر بیشتر کار کنند به احتمال زیاد دچار فقدان تعهد و رضایت شغلی شده و در صدد مبارزه با این سیاست برآمده و این امر به کاهش اعتماد در سازمان و پایین آمدن بهره‌وری منجر خواهد شد. از این دیدگاه تعهد کارمندان به عنوان یک مفهوم مدیریتی به دلیل اینکه می‌تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است (جوانمرد و افراز، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی به عنوان یک پدیده سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلف سازمانی یا فردی است. از جمله عوامل سازمانی، رفتارهای مدیریتی مدیران در قالب تصمیم‌های اتخاذ شده

است. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آن‌ها منجر می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایین‌تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. یکی از منابع درون سازمانی، عدالت سازمانی است. در سال‌های اخیر، موضوع عدالت و بررسی و مطالعه آن را در محیط‌های کاری، رشد افزاینده و چشمگیری داشته است (کوهن، چارش و اسپکتور، ۲۰۰۱). عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آن‌ها از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد، هرچه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراکی عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت (پور عزت، ۱۳۸۵). وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان‌کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به افزایش رفتارهای مدنی از سوی کارکنان منجر می‌شود (عبد الهی و همکاران، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی مجموعه‌ای از پیامدهای روانی و رفتاری را به دنبال دارد، زمانی که افراد احساس می‌کنند با آن‌ها به‌طور غیر منصفانه رفتار شده، تعهد و عملکرد کارهای آن‌ها کاهش می‌یابد و کم‌تر تمایل خواهند داشت که به همکاران کمک کنند (نجاتی و جمالی، ۱۳۸۶). نیروی انسانی به عنوان یک منبع نامحدود و محور هر نوع توسعه مطرح است و سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و بقا آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل‌دهنده آن است. ادراک بی‌عدالتی، اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی و تعهد سازمانی کارکنان دارد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷). مورمن می‌گوید عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود، علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). عدالت سازمانی ۳ بعد دارد: ۱- عدالت توزیعی: پیش‌بینی شده، این شکل از عدالت به‌طور عمده با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری مرتبط باشد. بنابراین، زمانی که یک

پیامد خاص ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی می‌بایست احساسات شخص (عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه) شناخت‌ها (مثلاً شناخت تحریفی ورودی‌ها و خروجی‌های خود یا دیگران) و در نهایت رفتار (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تأثیر قرار دهد (گرین برگ^۱، ۲۰۰۴: ۳۶۵-۳۲۲). ۲- عدالت رویه‌ای: این حالت ارزشیابی از روشی است که به وسیله آن تصمیم اختصاصی اتخاذ شده است (افجه‌ای، ۱۳۸۸: ۳۳۷). عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود، با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان خود می‌نگرند، حتی اگر آن‌ها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (رابینز^۲، ۲۰۰۱: ۱۷۱-۱۷۰). ۳- عدالت تعاملی یا مراوده‌ای: این نوع عدالت با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت مرتبط است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست مرتبط است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی می‌کند به احتمال زیاد این کارمند به جای سازمان به سرپرست خود واکنش منفی نشان می‌دهد. قدرت و سیاست ابزارهای مهم سازمانی هستند که مدیران برای انجام دادن کار از آن‌ها استفاده می‌کنند. سیاست همواره در وجود سازمان نفوذ می‌کند، ولی در بسیاری منافع سازمانی و فردی با هم سازگاری دارند. مدیر باکیاست می‌داند چگونه این فرصت‌ها را پیدا کند.

قدرت و سیاست شاید از نظر برخی افراد کلمات زشتی باشند، اما وقتی با دقت به کار گرفته شوند، موجب همراهی افراد برای دستیابی به هدف‌های مشترک می‌شوند (شرمرهون و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۰۷). کمپبل معتقد است که عدالت، یکی از اصطلاحات مبنایی سیاست و اخلاق است که با اهمیتی عالم‌گیر در همه نظریه‌های سیاسی و اجتماعی، نقش محوری دارد. اعتبار جهانی آن به توسعه مجموعه متنوعی از تحلیل‌ها و طرح‌های کاربردی انجامیده که دستیابی به تعریف واضح و دقیق درباره آن را دشوارتر ساخته؛ از این رو، عدم توافق بسیاری درباره معنای عدالت و مصادیق اعمال عادلانه بودن و ناعادلانه به وجود آمده است (جفره و

-
1. Greenberg
 2. Robbins

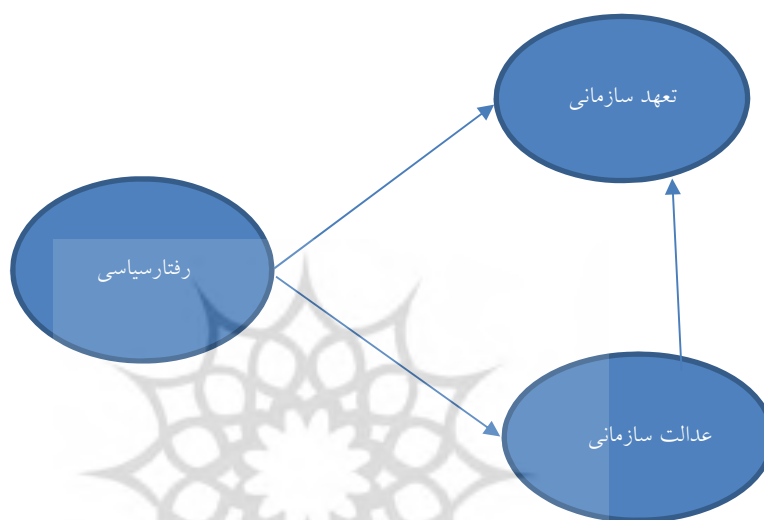
سجادی نژاد، ۱۳۹۴). رعایت عدالت یکی از الزامات سیاسی رفتار سازمانی به شمار می‌رود، زیرا رعایت عدالت، موجب افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان می‌شود و بر سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان می‌افزاید (حاتم سیاهکل محله و همکاران، ۱۳۹۳). رفتارهای مدیریتی مدیران شامل طیف گسترده‌ای از رفتارها از جمله رفتارهای سیاسی آن‌ها است. امروزه رفتار از این رو پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیم خود به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند در خود نسبت به سرپرست سازمان، تعهد کم‌تری احساس کند. همچنین نگرش‌های منفی او عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از نگرش‌های منفی به سازمان بر می‌گردد (چاراش، اسپکتور، ۲۰۰۱: ۳۰۵-۲۷۸). رفتارهای سیاسی در سازمان واقعیتی انکارناپذیر و از هر زمان دیگری آشکارتر است (رضائیان، ۱۳۸۳: ۶۶). سیاست یک کوشش باستانی و دیرینه انسان‌شناسی است که از آغاز تمدن وجود داشته است؛ از این رو چیزی نیست که فقط در سازمان‌های امروزی وجود داشته باشد، ولی سازمان‌های امروزی، زمین باروری برای پرورش و رشد سیاست هستند (مشیکی، ۱۳۸۵: ۲۲۵). مایلز و آلن معتقد هستند که رفتار سیاسی عبارت است از نفوذ در دیگران از طریق راه‌های غیر قانونی برای حصول نتایجی که مجاز و قانونی نیست. مسأله محوری این است که سطوح بالای رفتار سیاسی در سازمان مطلوب است یا نه؟ به طور معمول میزان متوسطی از رفتارهای سیاسی حساب شده به عنوان ابزار ادامه حیات در سازمان‌های پیچیده محسوب می‌شود، از طرف دیگر رابینز (۲۰۰۵) بیان می‌کند که فضای سیاسی سازمان چگونگی توزیع مزایا را نیز در بر می‌گیرد. با توجه به فراگیر بودن رفتار سیاسی در سازمان، پرسش اصلی آن است که چه عواملی موجب شکل‌گیری چنین پدیده‌ای در سازمان می‌شوند؟ (فانی، ۱۳۹۲). «رابرت مایلز^۱، در سال ۱۹۸۰ پنج دلیل را عنوان علت رفتار سیاسی برشمرد و این دلایل شامل «هدف‌های مهم»، «کمبود منابع»، «تکنولوژی و محیط»، «تصمیم‌های برنامه‌ریزی نشده» و «تغییر سازمانی» است. این دلایل سبب می‌شود که فرد رفتار سیاسی از خود نشان دهد. البته ممکن است رفتاری را یک شخص «رفتار سیاسی» بداند و فرد دیگر آن رفتار را «مدیریت موفق» بداند. این امر به بیننده بستگی دارد (احمدی، ۱۳۸۶: ۲۵۷-۲۵۸). بسیاری تصدیق می‌کنند که سازمان‌ها به طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند. به دلیل وجود گروه‌های ذینفع رقیب و منابع کمیاب، بهره‌گیری از

رفتار سیاسی بهترین روش بقا و موفقیت در این محیط‌هاست. فعالیت سیاسی در همه تعاملات به طور ذاتی وجود دارد. بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمان‌ها محسوب می‌شود. رابینز (۱۹۸۳) معتقد است همه رفتارها در سازمان سیاسی هستند. تقریباً هر کسی که در هر سازمانی کار می‌کند، با فعالیت‌های سیاسی کارکنان آشناست. هرچند رفتار سیاسی ممکن است پیامدهای مثبت و منفی داشته باشد، بخش اعظم پژوهش‌های گذشته به «جنبه تاریک» آن توجه داشته‌اند (آتینک^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). بیشتر افراد در محیط‌های کاری، با این عقیده موافق هستند که سیاست‌های محیط کار یکی از واقعیات جدایی‌ناپذیر زندگی سازمانی است و نیز رفتارها و اقدامات سیاسی یکی از گزینه‌های در دسترس افراد سازمان برای تحت تأثیر قرارداد دادن تصمیم‌گیری هاست. محققان بسیاری بر وجود قطعی فعالیت سیاسی در سازمان تأکید دارند و بدیهی بودن وجود آن را هم چون هوا دانسته‌اند (میتنبرگ^۲، ۱۹۸۵).

محققان سازمانی، فعالیت‌های سیاسی را از جنبه‌های مختلف بررسی کرده‌اند؛ گروهی فعالیت سیاسی را به طور عمده دارای کارکرد دانسته‌اند و از این رو، وجود آن‌ها را برای سازمان دارای برکت می‌دانند (فریس^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). گروهی دیگر، با تأکید بر جنبه منفی رفتار سیاسی در سازمان، آن را برای سازمان مخرب می‌دانند و فعالیت‌هایی را سیاسی می‌دانند که به منافع فرد خدمت می‌کنند و رسماً از سوی سازمان مجاز شمرده نشده‌اند و اغلب اثرات زیانبار برجای می‌گذارند (زانزی و اونیل^۴، ۲۰۰۱). علاوه بر این، عموماً این رفتارها را غیر مجاز یا غیررسمی تلقی می‌کنند (تقی زاده مطلق، ۱۳۹۳). از این رو، سؤال اصلی این پژوهش آن بود که آیا بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان رابطه وجود دارد؟ یکی از اهداف پژوهش حاضر، بررسی رابطه رفتار سیاسی، تعهد سازمانی، و عدالت سازمانی است، برای نیل به این هدف و به منظور پیش‌بینی احتمالی، وجود رابطه بین متغیرهای مذکور با توجه به پیشینه پژوهش، الگویی طراحی شده و تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور عدالت سازمانی، با ارزیابی روابط بین متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو، بررسی شد. الگوی مفهومی پژوهش در

-
1. Ethnic
 2. Mintzberg
 3. Ferris
 4. Zanzi&Oneil

شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

رستگار و فارسی‌زاده (۱۳۹۳) تمایل به جابه‌جایی و ترک شغل در سازمان‌ها به تازگی توجه زیادی را بین مجامع دانشگاهی و مدیران به خود جلب کرده است. در یکی از مطالعات، تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک و جابه‌جایی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بررسی شده است و نتایج حاکی از آن بود که فقدان تعهد سازمانی به ترک و جابه‌جایی شغل منجر می‌شود. فانی و همکاران (۱۳۹۳) برداشت از سیاست موجب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد وظیفه‌ای و افزایش فشار روان‌شناختی می‌شود. حاتم سیاهکل محله و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی که بین کارکنان بیمارستان دولتی پورسینای شهر رشت انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی (به جز تعهد مستمر) و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر وجود رفتاری عادلانه

باعث می‌شود که تعهد افراد در سازمان‌ها افزایش پیدا کند. همچنین صیف و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند به احتمالی بیشتر سازمان را رها خواهند کرد یا سطوح پایین از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند. حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مانند انتقام‌جویی مبادرت کنند. پژوهشگران بر این باور هستند که عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل و تعهد سازمانی است (اسماعیلی، ۱۳۹۳). در تحقیقی دیگر با توجه به عوامل انگیزشی از شغل به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که در دانشگاه دارای مدرک تحصیلی پایین هستند، کم‌ترین میزان تعهد سازمانی را دارند (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). قاسمیانی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی که میان کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی‌عصر (عج) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود نتیجه گرفتند که سطح و میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌تواند تابعی از شرایط سازمانی باشد. مطالعات انجام شده نیز بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی است (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴؛ سید جوادین، فراحی و طاهری عطار، ۱۳۸۷؛ گل‌پرور و عرضی سامانی، ۱۳۸۸، به نقل از عبدالهی، ۱۳۹۳). بهاری‌فر و کامل (۱۳۸۹)، ضمن بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی در سازمان، بیان می‌کنند که رفتار عادلانه سازمان با کارکنان، عموماً به تعهد بیشتر آن‌ها در برابر سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آن‌ها منجر می‌شود. همچنین موغلی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود در یکی از مراکز آموزشی نتیجه گرفتند که میزان تعهد سازمانی کارکنان از سطح متوسط پایین‌تر است. غفوری و رونسفادرانی و گل‌پرور (۱۳۸۸) در تحقیقی بین کارکنان شهرداری اصفهان به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه‌ای) و تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود دارد. رحمان سرشت و فیاضی (۱۳۸۷) در پژوهشی که رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی با تعهد و عملکرد کارکنان را در نمونه ۱۶۰ نفری کارکنان یک دانشگاه بزرگ دولتی آزمون کردند، به این نتیجه رسیدند که انگاشت سیاست‌شناسی سازمانی رابطه منفی با تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان دارد؛ یعنی هرچه



کارکنان، فضای سازمان را سیاسی تر ببینند و معتقد باشند در سازمان، بازی‌های قدرت و سیاست جایگاه عمده دارد، به همان میزان تعهد سازمانی آن‌ها کاهش می‌یابد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۶) پژوهش تحت عنوان « بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» انجام دادند، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از پژوهش آن‌ها بیان‌کننده آن بود که بین عدالت سازمانی و تعهد و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهش‌ها نشان‌دهنده آن است که در سازمان‌هایی که کارکنان بر این باور هستند که فراگردهای تصمیم‌گیری، ناعادلانه است، به تدریج تعهد سازمانی کاهش، کم‌کاری، جابه‌جایی و ترک کار افزایش و نهایتاً عملکرد سازمانی نیز کاهش یافته است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷).

می‌یر و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رفتار سیاسی در سازمان با تعهد سازمانی رابطه منفی دارد (الماز^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). تحقیق یاوز^۲ (۲۰۱۰) بین ۴۴۵ نفر از اساتید دانشگاه ترکیه نشان داد عدالت سازمانی و فرهنگ، ارتباط مثبت و معناداری با ابعاد تعهد سازمانی دارد. هندلن^۳ (۲۰۰۹) برخی از محققان پی بردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی دارد. این رابطه در عدالت توزیعی محکم‌تر است، ولی به هر حال آن‌ها نشان دادند که عدالت رویه‌ای نیز با تعهد سازمانی در بسیاری از مطالعات شامل تجزیه و تحلیل مبتنی بر نظریه مبادله رابطه مثبت معنادار دارد. پارک و یون^۴ (۲۰۰۹) در نتایج پژوهش خود بیان کردند که عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی آثار مثبت و مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌منظور اثربخشی سازمانی دارد. کوهن و ولد هکت^۵ (۲۰۰۸) در پژوهشی بین پرستاران شاغل در بیمارستان به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (به نقل از ظریفی و همکاران، ۱۳۹۳). مایر^۶ و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان دادند که عدالت سازمانی و به‌ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند (به نقل از

-
1. Yilmz
 2. Yavuz
 3. Handlon
 4. Park & Yoon
 5. Cohen & Veled- Hecht
 6. Meyer

حدادنیا و همکاران، ۱۳۹۱). لیو و راپ^۱ (۲۰۰۵) نشان دادند عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبتی دارد. دیتز، رابینسن و فلوگر^۲ (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان می‌دهند که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، رفتار مدنی سازمانی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی اثر مثبتی دارد. ویگودا و کوهن^۳ (۲۰۰۲) با مطالعه میدانی در میان کارکنان و سرپرستان فرمانداری دریافتند که سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد سازمانی رابطه منفی؛ منفی‌کاری کارکنان و تمایل به خروج از سازمان رابطه مثبت و با عملکرد کارکنان رابطه منفی دارد.

ویگودا (۲۰۰۲)، از شدت تحرکات و فعالیت‌های سیاسی در سازمان به عنوان یکی از عوامل کاهش تعهد و عملکرد آن و نیز فروپاشی سازمان‌ها یاد شده است. به نظر گروهی از محققان سطوح بالای رفتارهای سیاسی در سازمان به عملکرد سازمان لطمه می‌زند، به این صورت که به عنوان شاخصی از وجود مشکل با رهبری یا مدیریت سازمان تعبیر می‌شود، به روابط اجتماعی میان اعضای سازمان لطمه می‌زند، میان کارکنان و مدیریت رابطه بی‌اعتمادی را شدت می‌بخشد، به پیوندهای اجتماعی در سازمان آسیب وارد می‌کند، کانال‌های ارتباطی را مسدود می‌کند و موجب می‌شود گرایش به فرا رفتن از شرح وظایف و شرایط کمیته شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان به چشم نخورد و در نتیجه، ممکن است تعهد و عملکرد چنین سازمانی به شدت کاهش یابد. مدل نهایی نشان داد که ادراک فضای سیاسی در سازمان با تعهد سازمانی رابطه منفی دارد (تقی‌زاده مطلق، ۱۳۹۳). کولویت^۴ و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی پی بردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی دارد. همچنین الانگووان و لین‌زی^۵ (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که بین قدرت سرپرستان و انگیزه، رضایت، استرس و تعهد سازمانی زیردستان رابطه وجود دارد.

در تحقیقی دیگر ویلسون^۶ (۱۹۹۹) در بخش خدمات عمومی امریکا نشان داد توانمندسازی و رهبری مشارکتی، انگیزه و تعهد زیردستان را افزایش می‌دهد و رفتارهای

1. Liao & Rupp
2. Dietz, Robinon & Floger
3. Vigoda, & Cohen
4. Colquit
5. Elangoven & Lin
6. Wilson

سیاسی در محیط کار تعهد زیردستان را کاهش می‌دهد. بوزمان^۱ و همکاران (۱۹۹۶) و کروپازانو، هووز، گرنیدی و توس^۲ (۱۹۹۷) در بیشتر تحقیقات و مطالعات اخیر خود نشان داده‌اند که وجود رفتارهای سیاسی، تمایل به جابه‌جایی و انصراف و کناره‌گیری از کار را در بین کارکنان افزایش می‌دهد (به نقل از رحمان سرشت و همکاران). به اعتقاد پارکر^۳ و همکاران (۱۹۹۵) کارکنانی که محیط کار خود را سیاسی‌تر می‌پندارند، فضای خلاقیت و نوآوری را بسته‌تر می‌بندد (به نقل از رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷).

دروی^۴ (۱۹۹۳) در پژوهش خود به وجود رابطه منفی بین انگاشت سیاست سازمانی و تعهد سازمانی اشاره می‌کند. به اعتقاد او سیاست‌شناسی سازمانی، اثر مخرب بر کارکنان سطوح پایین‌تر دارد، ولی بر کارکنان سطوح بالا اثر منفی ندارد، زیرا کارکنان سطوح پایین‌تر به دلیل فقدان پایگاه‌های قدرت و ابزارهای مؤثر نفوذ، سیاست‌شناسی سازمانی را منبع ناکامی و سرخوردگی تلقی و مقابل چنین فضایی با بروز نگرش‌های منفی نسبت به سازمان واکنش نشان می‌دهند. تحقیقات کاکمارو فریس (۱۹۹۲) نشان داد که هر چه انگاشت کارکنان از سیاست‌شناسی سازمانی بیشتر باشد، از نظر آن‌ها عدالت، انصاف و برابری در سازمان در سطوح پایین‌تری وجود دارد. فلاگر و کونوسکی (۱۹۸۹) دریافتند که افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله، میزان تعهد سازمانی اثرگذار بوده است (به نقل از سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷).

فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از:

- ۱- میزان رفتار سیاسی مدیران چه وضعیتی دارد؟
- ۲- میزان تعهد سازمانی کارمندان چقدر است؟
- ۳- میزان عدالت سازمانی مدیران چقدر است؟
- ۴- آیا بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین عدالت سازمانی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۶- آیا الگوی تأثیر رفتار سیاسی مدیران بر تعهد سازمانی کارمندان با تعدیل‌گری (میانجی‌گری) عدالت سازمانی برازش دارد؟

1. Bozeman
2. Cropanzano, Howes, Grandey & Toth
3. Parker
4. Drory

روش

این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. به این دلیل کاربردی است که از نتایج طرح برای بهبود عملکرد دانشگاه لرستان استفاده می‌شود و به این دلیل توصیفی است که مطالعه وضعیت موجود رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان و عدالت سازمانی مدنظر است؛ و از این جهت که محقق در صدد مشخص کردن روابط بین متغیرها است، از نوع همبستگی به شمار می‌آید. جامعه آماری شامل ۴۲۱ نفر کارمند دانشگاه لرستان در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ است، با توجه به حجم جامعه، حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان بالغ بر ۲۰۱ نفر تعیین شد که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی تحلیل مسیر، ضریب همبستگی پیرسون و t تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزارهای آماری لیزرل و SPSS استفاده شده است.

ابزار اندازه‌گیری پژوهش عبارت بودند از:

الف) پرسشنامه رفتار سیاسی: برای اندازه‌گیری رفتار سیاسی مدیران از پرسشنامه استاندارد ۱۹ گویه‌ای ای. جی دوبرین (۱۹۸۷) استفاده شد. این پرسشنامه در ۶ بعد شامل (چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، تصویرسازی، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفع، ایجاد پایگاه حمایتی) است. که بر اساس پاسخگویی به صورت بلی و خیر تنظیم شده است. پایایی اندازه‌گیری شده توسط آلفای کرونباخ رفتار سیاسی ۰/۹۴ و چاپلوسی ۰/۸۹، استفاده سیاسی از اطلاعات ۰/۸۵، تصویرسازی ۰/۹۱، ایجاد الزام اخلاقی ۰/۸۷، معاشرت با افراد ذی‌نفع ۰/۸۸ و ایجاد پایگاه حمایتی ۰/۸۸ بیان شد.

ب) پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه را می‌یر و آلن و اسمیت (۱۹۹۳) ساخته‌اند. این پرسشنامه - ۲۴ سؤال دارد و به شیوه لیکرت ۷ گزینه‌ای شامل گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «بسیار مخالفم»، «مخالفم»، «نه موافق/ نه مخالف»، «موافقم»، «بسیار موافقم» و «کاملاً موافقم»، سه مؤلفه تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی (سؤال ۱-۸)، تعهد مستمر (سؤال ۹-۶) و تعهد هنجاری (سؤال ۱۷-۲۴) را بررسی می‌کند. اعتبار و روایی این پرسشنامه در تحقیقات گذشته برای هریک از خرده مقیاس‌های عاطفی ۰/۸۸ تا ۰/۸۶، هنجاری، ۰/۷۸ تا ۰/۶۷ و تعهد مستمر ۰/۷۴ تا ۰/۷۳ گزارش شده است. که پایایی اندازه‌گیری شده به روش آلفای کرونباخ برای تعهد



سازمانی ۰/۹۲ و به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۹۰، تعهد هنجاری ۰/۸۹ و تعهد مستمر ۰/۸۵ بیان شد.

ج) پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه را نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)؛ به نقل از نعامی و شکرکن، (۱۳۸۳) ساخته‌اند، و نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) برای استفاده در زبان فارسی آن را آماده کرده‌اند. این پرسشنامه که شامل سه خرده مقیاس عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و عدالت تعاملی است، ۲۰ ماده دارد که پاسخ به هر ماده آن، براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» انجام می‌شود. نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای خرده مقیاس‌های آن بین ۰/۶۴ تا ۰/۸۲ محاسبه کرده‌اند. در پژوهش حاضر، پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۰، و پایایی خرده مقیاس‌های آن بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۵ محاسبه شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها، با توجه به مطالعات به عمل آمده و بررسی مقدماتی منابع با استفاده از کتاب‌ها، مقالات و تحقیقات دیگر، ادبیات موضوع بررسی شد و مبنای پرسشنامه مربوطه به شرح زیر است.

محقق برای توزیع پرسشنامه مراحل زیر را طی کرد، در ابتدا رجوع به واحد بودجه، تشکیلات و تحول اداری دانشگاه برای گرفتن اخذ مجوزهای لازم برای اجرای تحقیق. در مرحله دوم پژوهشگر با حضور در دانشگاه ضمن طرح موضوع تحقیق، با تأکید بر اینکه پرسشنامه‌های پژوهش، بدون نام هستند و نتایج پژوهش به منظور کمک به اصلاح رفتار سازمانی مدیران و کارمندان است، از کارمندان تقاضا کرد تا به پرسشنامه‌های تحقیق پاسخ دهند. در مرحله سوم محقق شخصاً به گروه نمونه مراجعه کرد و برای تکمیل پرسشنامه ۱۰ دقیقه زمان صرف شد. در مرحله چهارم، پس از گذشت دو هفته پرسشنامه‌ها توسط محقق جمع‌آوری شد. در این پژوهش، برای تعیین روایی آزمون از روایی محتوایی و روایی صوری استفاده شد و پرسشنامه‌ها را افراد خبره و متخصص تأیید کردند. روش‌های متعددی برای تعیین پایایی یک ابزار وجود دارد. در این پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ بنابراین، پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه اولیه، شامل ۳۰ نفر، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ آن محاسبه شد. رفتارسیاسی «۰/۹۴»، تعهد سازمانی «۰/۹۲» و عدالت سازمانی «۰/۹۰» به دست آمد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، در گام اول افراد مورد مطالعه از لحاظ جنسیت بررسی شدند، که از میان ۲۰۱ نفر از کارمندان مورد مطالعه، ۵۶/۷٪ مرد و ۴۳/۳٪ زن بودند. سایر شاخص‌های توصیفی ویژگی‌های افراد مورد مطالعه نیز نشان داد که اکثریت واحدهای مورد پژوهش از لحاظ وضعیت تأهل ۸۳/۱٪ از آن‌ها متأهل، سن کارمندان که در رده سنی ۳۶ - ۴۰ قرار دارند، ۳۲٪، کارمندان دارای سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال، بیشترین درصد را از نظر میزان سابقه کاری به خود اختصاص داده‌اند؛ وضعیت تحصیل، کارکنانی که دارای لیسانس بودند، با ۴۳/۳٪ بیشترین درصد را از نظر میزان مدرک تحصیلی به خود اختصاص داده‌اند؛ کارمندان که از لحاظ استخدامی در وضعیت رسمی هستند، با ۴۹/۸٪ بیشترین درصد و افرادی که وضعیت استخدامی پیمانی قرار دارند با ۱/۵٪ کم‌ترین میزان را داشتند. همچنین وضعیت استخدامی افراد شاغل به صورت قراردادی ۴۸/۷٪ بودند.

جدول ۱: وضعیت کارکنان از لحاظ جنسیت

متغیر	شاخصه‌های آماری	جنسیت
	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۴	۵۶/۷
زن	۸۷	۴۳/۳
کل داده‌ها	۲۰۱	۱۰۰

جدول ۲: وضعیت کارکنان از لحاظ وضعیت تأهل

متغیر	شاخصه‌های آماری	وضعیت تأهل
	فراوانی	درصد
مجرد	۳۲	۱۵/۹
متأهل	۱۶۷	۸۳/۱
داده از دست‌رفته	۲	۱
کل	۲۰۱	۱۰۰



جدول ۳: وضعیت کارکنان از لحاظ سن

متغیر	شاخصه‌های آماری	
	سن	فراوانی
کم‌تر از ۲۵	۱۴	۷/۱
۲۶ تا ۳۰	۲۹	۱۴/۸
۳۱ تا ۳۵	۳۹	۱۹/۶
۳۶ تا ۴۰	۶۴	۳۲
۴۱ تا ۴۵	۳۰	۱۵/۱
۴۶ تا ۵۰	۸	۴/۲
۵۱ و بالاتر	۱۷	۸/۶
کل	۲۰	۱۰۰

جدول ۴: وضعیت کارکنان از لحاظ سابقه کار

متغیر	شاخصه‌های آماری	
	سابقه کار	فراوانی
کم‌تر از ۵ سال	۳۹	۲۰/۳۹
۵-۱۰ سال	۵۲	۲۵/۸۷
۱۱-۱۵ سال	۸۴	۴۱/۷۹
۱۶-۲۰ سال	۱۸	۸/۹۵
۲۱ سال و بالاتر	۸	۴/۰۲
کل	۳۰۰	۱۰۰

جدول ۵: وضعیت کارکنان از لحاظ میزان تحصیلات

متغیر	شاخصه‌های آماری	
	میزان تحصیلات	فراوانی
زیردیپلم	۳	۱/۵
دیپلم	۹	۴/۵
فوق دیپلم	۲۱	۱۰/۴
لیسانس	۸۷	۴۳/۳
فوق لیسانس	۸۱	۴۰/۳
کل	۲۰۱	۱۰۰

جدول ۶: وضعیت کارکنان از لحاظ وضعیت استخدامی

شاخصه‌های آماری	متغیر	
	فراوانی	وضعیت استخدامی
درصد		
۴۹/۸	۱۰۰	رسمی
۱/۵	۳	پیمانی
۴۸/۷	۹۸	قراردادی

فرضیه اول پژوهش: میزان رفتار سیاسی مدیران چه وضعیتی دارد؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های رفتارهای سیاسی و نمره کل رفتارهای سیاسی مدیران دانشگاه لرستان، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت رفتارهای سیاسی مدیران تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش ندارد و این نتایج گویای این است که وضعیت رفتارهای سیاسی مدیران در حد متوسطی قرار دارد. همچنین در بین مؤلفه‌های رفتار سیاسی مدیران تنها مؤلفه‌های استفاده سیاسی از اطلاعات و ایجاد الزام اخلاقی مدیران به صورت معناداری کم‌تر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد.

فرضیه دوم پژوهش: میزان تعهد سازمانی کارمندان چقدر است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های تعهد سازمانی و کل مقیاس تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه لرستان، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (به استثناء مؤلفه تعهد هنجاری) تفاوت معناداری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که تعهد سازمانی کارمندان به غیر از بعد تعهد هنجاری، در تمامی ابعاد در حد بالاتر از متوسط میانگین فرضی قرار دارد.

فرضیه سوم پژوهش: میزان عدالت سازمانی مدیران چقدر است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های عدالت سازمانی و کل مقیاس عدالت سازمانی مدیران دانشگاه لرستان، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. که نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن تفاوت معناداری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که عدالت سازمانی مدیران در تمامی ابعاد در حد بالاتر از متوسط میانگین فرضی قرار دارد.



جدول ۷: تعیین وضعیت رفتار سیاسی مدیران (میانگین فرضی = ۰,۵) *

شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	سطح معناداری
چاپلوسی	۰/۴۹	۰/۳۳	-۰/۳۱۹	-۰/۰۱	۲۰۰	۰/۷۵
استفاده سیاسی از اطلاعات	۰/۴۳	۰/۳۸	-۲/۴۴	-۰/۰۷	۲۰۰	۰/۰۱*
تصویرسازی	۰/۴۹	۰/۳۵	-۰/۲۹	-۰/۰۱	۲۰۰	۰/۷۶
ایجاد الزام اخلاقی	۰/۴۰	۰/۳۵	-۳/۶۵	-۰/۱۰	۲۰۰	۰/۰۰**
معاشرت با افراد ذی نفوذ	۰/۵۲	۰/۲۹	۱/۰۰	۰/۰۲	۲۰۰	۰/۳۱
ایجاد پایگاه حمایتی	۰/۴۶	۰/۳۳	-۱/۳۴	-۰/۰۴	۲۰۰	۰/۱۸
رفتارهای سیاسی	۰/۴۷	۰/۲۳	-۱/۶۲	-۰/۰۳	۲۰۰	۰/۰۱۰

* توضیح: شایان ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۰ تا ۱) و محاسبه نمره کلی این بعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۰/۵ در نظر گرفته شده است.

جدول ۸: تعیین وضعیت تعهد سازمانی کارمندان و ابعاد آن (میانگین فرضی = ۴) *

شاخص‌ها مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	سطح معناداری
عاطفی	۴/۸۱	۰/۷۱	۱۶/۲۴	۰/۸۱	۲۰۰	۰/۰۰**
هنجاری	۴/۱۱	۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۱۱	۲۰۰	۰/۴۴
مستمر	۴/۵۵	۰/۷۵	۹/۷۷	۰/۵۵	۲۰۰	۰/۰۰**
کل مقیاس تعهد	۴/۴۹	۰/۶۵	۱۰/۵۹	۰/۴۹	۲۰۰	۰/۰۰**

* توضیح: شایان ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ - ۷) و محاسبه نمره کلی این بعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۴ در نظر گرفته شده است.

جدول ۹: تعیین وضعیت عدالت سازمانی مدیران و ابعاد آن (میانگین فرضی = ۳)*

مؤلفه	شاخص‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	سطح معناداری
توزیعی	۳/۲۷	۰/۵۷	۶/۶۸	۰/۲۷	۲۰۰	۰/۰۰**	
رویه ای	۳/۳۳	۰/۶۶	۶/۵۲	۰/۳۳	۲۰۰	۰/۰۰**	
مراوده ای	۳/۸۱	۰/۷۱	۱۶/۹۱	۰/۸۱	۲۰۰	۰/۰۰**	
عدالت سازمانی	۳/۵۳	۰/۶۱	۱۲/۴۲	۰/۵۳	۲۰۰	۰/۰۰**	

* توضیح: شایان ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ - ۵) و محاسبه نمره کلی این بعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است. فرضیه چهارم پژوهش: آیا بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟

همان‌طور که در جدول ۱۰ نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد سازمانی گویای رابطه مثبت و معنادار بین آن‌ها است. از بین مؤلفه‌های رفتارهای سیاسی و تعهد سازمانی، بیشترین رابطه بین ایجاد الزام اخلاقی و تعهد مستمر وجود دارد ($r = -0/61$ و $P \leq 0/01$) و تنها بین مؤلفه‌های استفاده سیاسی از اطلاعات و تعهد هنجاری رابطه وجود نداشت ($r = -0/09$ و $P \geq 0/01$). همچنین بین متغیر رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان نیز رابطه منفی و معناداری یافت شد ($r = -0/61$ و $P \leq 0/01$).

جدول ۱۰: ماتریس همبستگی رابطه مؤلفه‌های رفتارهای سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان

رفتارهای سیاسی	تعهد سازمانی		
	عاطفی	هنجاری	مستمر
چاپلوسی	** - ۰/۲۱	** - ۰/۳۰	** - ۰/۲۵
استفاده سیاسی از اطلاعات	** - ۰/۱۸	- ۰/۰۹	** - ۰/۳۲
تصویرسازی	** - ۰/۴۴	** - ۰/۵۴	** - ۰/۵۷
ایجاد الزام اخلاقی	** - ۰/۴۱	** - ۰/۵۰	** - ۰/۶۱
معاشرت با افراد ذی‌نفع	** - ۰/۳۳	** - ۰/۴۱	** - ۰/۴۸
ایجاد پایگاه حمایتی	** - ۰/۴۰	** - ۰/۵۳	** - ۰/۵۵
رفتارهای سیاسی	** - ۰/۴۵	** - ۰/۵۵	** - ۰/۶۰

** معناداری در سطح ۰/۰۱



فرضیه پنجم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد؟

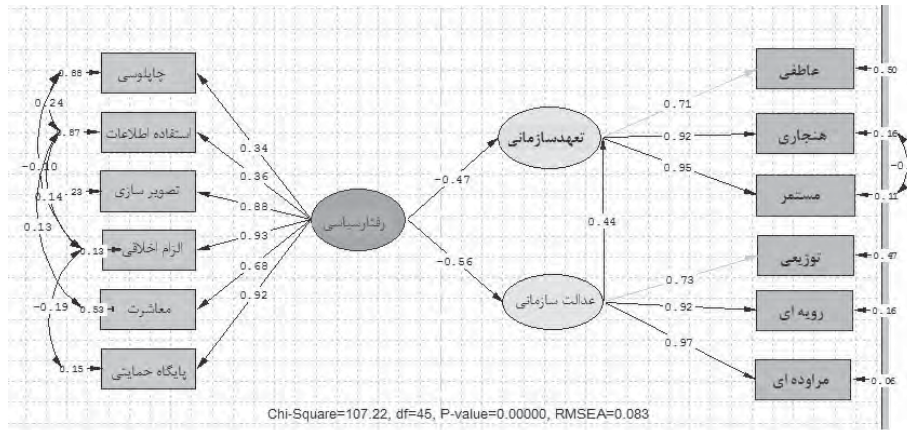
همان‌طور که در جدول ۱۱، نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی گویای رابطه مثبت و معنادار بین آن‌ها است. از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، بیشترین رابطه بین عدالت مراوده‌ای و تعهد هنجاری وجود دارد ($r=0/65$ و $P \leq 0/01$) و کم‌ترین رابطه بین مؤلفه عدالت توزیعی و تعهد مستمر است ($r=0/45$ و $P \leq 0/01$). همچنین بین متغیر عدالت سازمانی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/71$ و $P \leq 0/01$).

جدول ۱۱: ماتریس همبستگی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان

		تعهد سازمانی			عدالت سازمانی
		عاطفی	هنجاری	مستمر	
توزیعی	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۴۵	۰/۵۴	
رویه‌ای	۰/۴۹	۰/۶۱	۰/۵۷	۰/۶۳	
مراوده‌ای	۰/۵۴	۰/۶۵	۰/۵۷	۰/۶۳	
عدالت سازمانی	۰/۵۵	۰/۶۸	۰/۶۰	۰/۷۱	

** معناداری در سطح ۰/۰۱

فرضیه ششم پژوهش: آیا الگوی تأثیر رفتار سیاسی مدیران بر تعهد سازمانی کارمندان با تعدیل‌گری (میانجی‌گری) عدالت سازمانی برازش دارد؟
به‌منظور پاسخگویی به فرضیه ششم پژوهش و آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، از روش بیشینه احتمال استفاده شد. همچنین از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ برای آزمون الگوی نظری و فرضیه‌های پژوهش براساس ضرایب استاندارد استفاده شد. به این منظور، مدل مورد نظر در نرم‌افزار لیزرل پیاده شده است. در نمودار ۱ الگوی آزمون‌شده پژوهش حاضر در حال ضرایب استاندارد ارائه شده است. در این پژوهش متغیر رفتارهای سیاسی مدیران، سازه مکنون برون‌زا و متغیرهای تعهد سازمانی و عدالت سازمانی نیز سازه‌های مکنون درون‌زای مدل بودند.



نمودار ۱: مدل عمومی پژوهش (تحلیل مسیر) در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۱۲: شاخص‌های برازش مدل عمومی پژوهش

شاخص	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو (χ^2)	-	۱۰۷/۲۲
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۲/۳۸
RMSEA	کمتر از ۰/۱۰	۰/۰۸
SRMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۵
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۵
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۲
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۰
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۸

بر اساس نتایج جدول ۱۲، درباره برازش الگوی ساختاری مطلوب، باید خی دو غیرمعتادار، نسبت خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۱۰ و شاخص‌های نیکویی برازش NFI^۲، CFI^۳، IFI^۴، RFI^۵،

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Relative Fit Index
3. Incremental Fit Index

شاخص برازش تطبیقی (AGFI^۳) و شاخص برازش افزایشی بزرگتر ۰/۹ باشد. در این الگو پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی بر اساس جدول نشان می‌دهند که مدل، برازش نسبتاً خوبی دارد. نسبت خی‌دو بر درجه آزادی ۲/۳۸ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۰۸ و نیز ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR^۴) برابر با ۰/۰۴۵ که میزان مقبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی نیز با مقادیر بالای ۰/۹ به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. هم‌چنین شاخص نیکویی برازش (GFI^۵) با میزان ۰/۹۰ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی نیز با میزان ۰/۸۸ الگو را تأیید می‌کند.

و نهایتاً، بر اساس نمودارهای ۱، روابط بین اجزای مدل (ضرایب مسیر اثرات کل سازه‌ها) در جدول ۱۳، نشان داده شده است، که حکایت از تأیید روابط بین متغیرهای پژوهش دارد.

جدول ۱۳: ضرایب مسیر اثرات کل سازه‌ها و معناداری پارامترهای برآورد شده

مسیرهای مورد مطالعه در مدل	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	اثر کل	معناداری
رفتار سیاسی ← تعهدسازمانی	-۰/۴۷	-۰/۲۴	-۰/۷۱	-۷/۱۲
رفتار سیاسی ← عدالت سازمانی	-۰/۵۶	**	-۰/۵۶	-۷/۴۱
عدالت سازمانی ← تعهدسازمانی	۰/۴۴	**	۰/۴۴	۶/۵۹

بنابراین، برای پاسخگویی به فرضیه ششم پژوهش مبنی بر اینکه « آیا بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه لرستان با تعدیل‌گری عدالت سازمانی رابطه وجود دارد؟ » با توجه به اینکه اعداد به‌دست آمده معناداری بین متغیرهای بالاتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین، از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر، رفتار سیاسی مدیران، تأثیر منفی و معناداری بر تعهدسازمانی کارمندان دانشگاه لرستان دارد. همچنین، ضریب استاندارد مستقیم بین دو متغیر رفتار سیاسی مدیران با تعهد سازمانی آن‌ها ۰/۴۷- است و ضریب استاندارد غیرمستقیم با نقش

1. comparative Fit Index
2. Normed Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Standardized Root Mean Square Residual
5. Goodness of Fit Index

واسطه‌ای عدالت سازمانی ۰/۲۴- است و اثرات کل آن به ۰/۷۱- می‌رسد و معنی آن این است که منفی ۷۱٪ از تغییرات تعهدسازمانی منتج از رفتارسیاسی مدیران با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

محققان بسیاری بر وجود قطعی فعالیت‌های سیاسی در سازمان تأکید دارند و بدیهی بودن وجود آن را هم‌چون هوا دانسته‌اند. آن‌ها معتقدند که رویدادهای اندکی وجود دارند که نتوان آن‌ها را ناشی از اثرات قدرت و سیاست دانست و رفتار سازمان چیزی جز یک مبارزه قدرت نیست (گانز و موری، ۱۹۸۰). مدیران در هر سازمانی که قرار می‌گیرند باید رفتارهای سیاسی را کنترل کنند، چرا که عدم کنترل رفتارهای سیاسی بی‌عدالتی را به دنبال خواهد داشت و اگر افراد احساس کنند که پیامدها و رویه‌های سازمانی غیرمنصفانه است، عملکردی بدتر خواهند داشت؛ در انجام دادن رفتارهای تبعی در سازمان شکست می‌خورند، احتمالی کم‌تر وجود دارد که از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت کنند و همچنین بیشتر رفتارهای اعتراض‌آمیز از خود نشان می‌دهند (اسماعیلی، ۱۳۹۳). عدالت از مهم‌ترین عوامل مؤثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به حساب می‌آیند. لذا موجب افزایش تعهد، نوآوری، نگرش مثبت، تعلق خاطر کارکنان به سازمان می‌شود (فرای و اسلوکام، ۲۰۰۸: ۹۶-۸۶). درک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان ضروری است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد (گرینبرگ، ۱۹۹۰). به علاوه، تعهد، قدرت مبادله اجتماعی میان کارمند و سازمان را منعکس می‌کند. بی‌شک، تعهد از مهم‌ترین عوامل دخیل در موفقیت برنامه‌های تغییر در سازمان‌ها است، تا آنجا که رایج‌ترین عامل شکست پروژه‌های تغییر، بی‌تعهدی افراد معرفی شده است (کانر و پاترسون، ۱۹۸۲). مدیران سازمان‌ها نیز به خوبی اهمیت تعهد را دریافتند؛ از این رو تعهد و وفاداری منابع سازمانی به سازمان و انجام دادن هر چه بهتر نقش‌ها و حتی وظایف فراتر از منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌هاست (هویدا، ۲۰۱۱). نتایج پژوهش نشان داد که متغیر رفتارهای سیاسی مدیران، سازه مکنون برون‌زا و متغیرهای تعهد سازمانی و عدالت سازمانی نیز سازه‌های مکنون درون‌زای مدل بودند. با توجه به اینکه اعداد

به دست آمده معناداری بین متغیرهای بالاتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین، از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر رفتارسیاسی مدیران، تأثیر منفی و معناداری بر تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه لرستان دارد. همچنین، ضریب استاندارد مستقیم بین دو متغیر رفتار سیاسی مدیران با تعهد سازمانی آن‌ها ۰/۴۷- است و ضریب استاندارد غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی ۰/۲۴- است و اثرات کل آن به ۰/۷۱- می‌رسد و به این معنی که منفی ۷۱٪ از تغییرات تعهد سازمانی منتج از رفتارسیاسی مدیران با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی است. به‌طور خلاصه بین رفتار سیاسی و تعهد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه معکوس وجود دارد همچنین مدل ارائه شده دارای برازش است و از نظر آماری بین آن‌ها ارتباط وجود دارد.

پیشنهادات برخاسته از پژوهش حاضر به شرح زیر است:

با توجه به نتایج، مدیران در این دانشگاه محافظه کار هستند، باید امنیت شغلی در این مکان افزایش یابد تا بتوانند آزادی بیان داشته باشند. منابع انسانی اهرم مهم و حیاتی برای ایجاد تغییر در سازمان هستند، زیرا آن‌ها ارائه دهنده ایده و در مراحل بعد مجریان ایده هستند. کارگاه‌های آموزشی برای توجیح مدیران برگزار شود؛ برای ارتقاء رفتارسیاسی بروشور توزیع شود؛ برای ترویج عدالت سازمانی باید آن را ارتقاء دهیم؛ در توزیع امکانات ملاحظات را رعایت کنیم؛ کلاس‌های دینی و مذهبی برای آموزش مدیران حول محور عدالت و انصاف برگزار شود؛ برای درک بهتر مفهوم عدالت توسط مدیران اخلاق حرفه‌ای را آموزش دهیم؛ مزایایی پیامدهای عدالت سازمانی توضیح داده شود؛ برای افزایش تعهد کارمندان میزان مشارکت را باید افزایش داد؛ کارمندان در تصمیم‌گیری‌های سازمان شرکت داده شوند؛ تفویض اختیار انجام شود؛ برای افزایش تعهد سازمانی باید سعی شود مدیران از رفتارهای سیاسی اجتناب کنند؛ منافع سازمانی بر منافع فردی ارجحیت داشته باشد؛ باقی ماندن کارمندان دانشگاه، کم‌تر به خاطر مسائل و منافع مادی بوده و کارمندان انگیزه‌هایی غیر از انگیزه‌های مادی دارند که در صورت توجه به آن‌ها، رضایت آن‌ها حاصل و تعهد سازمانی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند؛ برای افزایش تعهد باید عدالت افزایش یابد، افزایش حقوق و مزایای یکی از راهکارهای افزایش تعهد است؛ برای اصلاح باید به برخی از قوانین عدالت توزیعی توجه شود؛ افراد در جایگاه واقعی خودشان قرارداد داده شوند.

منابع

- احمدی، مسعود (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، اصول، مبانی، نظریه‌ها و مفاهیم کاربردی. چاپ اول، تهران: کوهسار.
- اسماعیلی، احمدرضا (۱۳۹۳). تبیین نقش ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در رفتارهای شهروندی سازمانی. مجله توسعه سازمانی پلیس، شماره ۵۱، ۳۸-۱۱.
- افجه، علی اکبر (۱۳۸۸). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. چاپ چهارم، تهران: سمت.
- بنیادی نائینی، علی، کیامهر، بیتا، کامفیروزی، محمدحسن و استاد رحیمی، الهام (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مطالعه در یک شرکت مخابراتی، مجله عصر فناوری اطلاعات، (۱۰۴): ۵۳-۶۴.
- بهاری‌فر، علی و جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). توسعه انسانی پلیس، ۷(۲۸): ۹۵-۱۱۸.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۵). طراحی و تبیین سیستم خط‌مشی گذاری حق‌مدار برای تحقق عدالت اجتماعی بر اساس نهج‌البلاغه. دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، (۱۷): ۱۰۴-۷۵.
- ترک‌زاده، جعفر، محمدی، مهدی، ناصری جهرمی، رضا و افشاری، مهرافرز (۱۳۹۳). ارزیابی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز براساس نوع انتظار آن‌ها از شغل. مجله فصلنامه علمی- پژوهشی ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۵): ۱۲۹-۱۴۴.
- تقی‌زاده مطلق، محمد (۱۳۹۳). تأثیر روابط تعاملی فرد با سرپرست و همکاران و جایگاه فرد در سلسله مراتب بر ادراک فضای سیاسی در سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱ (۶): ۱۵۷-۱۷۴.
- جفره، منوچهر و سجادی نژاد، راضیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل مخابرات منطقه ۶ تهران، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۶(۵): ۱۴۰-۱۲۳.



جوانمرد، حبیب و افراز، محمد (۱۳۸۹). تعیین ارتباط میان عوامل کار تیمی، تعهد سیاسی و رفتار شهروندی سازمان، *مجله چشم انداز مدیریت دولتی*، (۲): ۱۰۷-۹۳.
 دلاور، علی (۱۳۸۳). *مبانی فرضی و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*، چاپ سوم، تهران: رشد.

دلگشایی، بهرام، توفیقی، شهرام و کرمانی، بهناز (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی گناباد*، ۴(۱۴): ۶۹-۶۰.

دهقانی فیروز آبادی، محمد محسن، مکارم، اصغر، حسینی، محمد علی، کواری، سید حبیب‌الله و راشدی، وحید (۱۳۹۴). همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد، *مجله مدیریت ارتقای سلامت*، ۲(۴): ۴۷-۴۰.
 رابینز، استیفن پی (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ چهاردهم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رابینز، استیفن (۱۳۷۶). *مبانی رفتار سازمانی*، چاپ سوم، ترجمه قاسم کبیری، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

رابینز، استیفن (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی؛ مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها*، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحمان سرشت، حسین و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. *مجله پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ویژه مدیریت*، ۲۹(۸): ۷۳-۹۶.

رحیم‌نیا، فریبرز و فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد. *مجله پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۲(۱): ۲۱-۴۶.

رضائیان، علی (۱۳۸۶). *مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*، تهران: سمت.

رضائیان، علی (۱۳۸۳). *مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*، چاپ اول، تهران: سمت.

- رستگار، عباسعلی و فارسی‌زاده، حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر تعهد سازمانی و تمایل به ترک و جابجایی شغل با نقش تعدیل‌گری تناسب فرد- سازمان، *مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۱(۴): ۱۰۰-۱۱۷.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۸). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ پنجم، تهران: آگاه.
- سلاجقه، سنجر و ناظری، مژگان (۱۳۸۹). پژوهش تحلیلی در زمینه مدیریت رفتار سیاسی در سازمان‌ها. *مجله عصر مدیریت*، ۴(۱۴): ۱۰۵-۱۰۲.
- سیاهکل محله، حاتم، رضائی، سجاده، کوچکی نژاد، لایلا و یوسف‌زاده، شاهرخ (۱۳۹۳). بررسی نقش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری مطالعه موردی کارکنان بیمارستان دولتی پور سینای شهر رشت. *فصلنامه بیمارستان ارگان رسمی انجمن علمی اداره امور بیمارستان‌های ایران*، ۴(۱۳۴): ۱۳-۱۴۴.
- سید جوادین، سید رضا، فراچی، محمد مهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت و نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. *نشریه مدیریت بازرگانی*، ۱(۱): ۷۰-۵۵.
- شرمه‌ورن، جان‌آر، هانت، جیمز جی، ازبورن، ریچارد ان. (۱۳۷۸). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ بابایی زکلیکی، محمد علی و سبحان الهی، محمد علی، چاپ دوم، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- صیف، محمد حسین، ثابت مهارلوئی، عباس، رستگار، احمد و رکنی، احسان (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن متأهل ارائه الگوی تحلیل مسیر، *فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه*، ۵(۲): ۶۸-۴۹.
- ظریفی، فریبرز، یوسفی، بهرام، صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۳). ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، *مجله مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۱(۲۳): ۱۱۵-۱۳۰.
- عبدالهی، بیژن، یوسلیانی، غلامعلی و حاتمان، جمال (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی، *مجله اندیشه‌های علوم تربیتی*، ۱۰(۲): ۹۲-۱۱۶.

غفوری، ورنو سفا دارانی و گل پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. *مطالعات روان‌شناختی*، ۵(۴): ۲۶-۷۵.
فانی، علی اصغر، شیخی نژاد، فاطمه، دانایی فرد، حسن و حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی اثرات تعدیل‌کننده مهارت‌های سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین ادراک سیاسی سازمانی و رفتار سیاسی مورد مطالعه: صنعت آب ایران، *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۸(۱): ۱۹۴-۲۲۱.

قاسمیانی، شبنم، پور رضا، ابوالقاسم و فروتن، سارا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی عصر (عج)، *فصلنامه بیمارستان*، ۳(۳): ۸-۱.

پور سلطانی، حسین، میرزایی، فهیمه و زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم. *مجله پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی*، ۱(۱): ۷۰-۵۹.
نجاتی، آجی پیشه و جمالی، رضا (۱۳۸۶). شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقاء شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی. *مجله علمی و پژوهشی مطالعات زنان*، ۱(۳): ۱-۳۶.

نظری، فرهاد، سوری، ابوذر و حسین، عیدی (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۱(۲۱): ۱۸۴-۱۷۵.
نعامی، عبدالزهرا و شکر کن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۳(۱): ۹۲-۷۹.

مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی ارزشی از رفتار انسانی)*، تهران: ترمه.

موغلی، علیرضا، حسن‌پور، اکبر و حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمند سازی و تعهد سازمانی کارکنان از مناطق ۱۹ گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. *مجله مدیریت دولتی*، ۱(۲): ۱۱۳-۱۱۹.

محمدی، مسعود، میرزایی، مسعود، بهرامی، محمد امین و محمدزاده، مرتضی (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد. *مجله مدیریت بهداشت و درمان*، ۵(۲): ۳۵-۴۲.

یزدانی زیارت، محمد و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۳). تأثیر مهارت‌های سیاسی بر توانایی استفاده از فنون مدیریت تصویر پردازی ذهنی دیگران: کارکنان استانداری خراسان شمالی، *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۳(۳): ۱۱۲-۱۳۴.

یعقوبی، مریم، سقاییان‌نژاد، سکینه، ابولقاسم، حسن، نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه (۱۳۸۶). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۳۲(۳): ۲۵-۳۲.

یوسف‌زاده، سمیه؛ مهداد، علی و مهدیزادگان، ایران (۱۳۹۰). مقایسه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیأت علمی. *مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۲۰(۵): ۱۱۸-۱۰۹.

Charash, V.C & Spector, P.E (2001). "The role of justice in organizations.a meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 80, pp: 278 – 305.

cohen, charash, Y. & Spector, p.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta- analysis, *organizational behavior and human decision processes*, 82(2), 278-321.

Conner. D. R.& Patterson, R. W. (1982). "Building commitment to organizational change". *Training and Development Journal*, 36(4), 18-30.

Dietz, J., Robinon, S.L., Floger, R., & S, M. (2003). The impact of community violence and an oeganizations procedural justice climate on workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 46, 317-326.

Drory, Amos(1993) «Perceived political climate and job attitudes», *Organizational studies*, Vol.14,p.59-71.

Elangoven, A. R. & Xie, Jia Lin(2000).Effects of perceived power of supervisor on subordinate Work attitudes, *leadership & organization development journal*, Vol. 21/6,p.319-328. Available at <http://www.emerald-library.com>

Emine, Yilmz, Gokhan ,Ozer & Mehmet Gunluk (2014). Do organizational politics and organi zational commitment affect budge tary slack creation in public organizations?, *International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences* vol.150, p241 – 250 , Available online at www.sciencedirect.com

Ferris, Gerald R & Kacmar, K. Michele (1992) Perception of organizational politics, *Journal of management*, Vol. 18,p.93-116.



- Fry, L. W. & Slocum, J. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37, 86-96.
- Gandz, J. & Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal*, 23, pp. 237-251.
- Greenberg, J. (2004). "Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice". *Organizational Dynamics*, Vol 33, pp: 322-365.
- Hoveyda R & Mokhtarifar H Jamshidian A. (2011) Relationship between organizational socialization and organizational commitment among secondary school teachers in Hamadan. *Journal of Applied Sociology*, vol, 43, pp. 63-82.
- Meyer, J., & Allen, N. A. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, vol.(1)1, pp, 61-89.
- Mohamad Noorman Masrek et al (2015), Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* vol.172, p 238 – 245, Available online at www.sciencedirect.com.
- M. Abu Elanain, H. (2010). Testing the Direct and Indirect Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes in a non-Western Context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1), pp. 5-27.
- Neininger A, Lehmann-Willenbrock N, Kauffeld S, Henschel A (2010). Effects of team and organizational commitment—A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. vol, 76(3): 567-679.
- Perrewe P. L., Kelly L. Z., Gerald R. F., Ana M. R., Charles J. K., Ralston D. A.; (2004). "Neutralizing job stressors. Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict"; *Academy of Management Journal*, 47, No. 1, pp. 141-152.
- Wilson, Patricia A. (1999). A Theory of power and politics and their effects on organizational commitment of senior executive service member, *Administration & Society* 31, p. 120-141, Available online at <http://aas.sagepub.com/cgi/content/>.
- Yavuz M. (2010). The effect of perception of organizational justice and culture on organizational commitment African. *Journal Bus Manage*, Vol. 4, No. 5, pp. 695-701.

**Investigating the Relationship of Managers' Political
Behavior and Staff Organizational Commitment with
Adjusting Organizational Justice in Lorestan
University**

Saeed Farahbaksh

Associate professor, Faculty member of Lorestan University

Iraj Nikpay

Assistant professor, Faculty member of Lorestan University

Azimeh Shojaei¹

MA student, Lorestan University

Abstract

The present study is aimed at investigating the relationship of managers' political behavior and organizational commitment in staff with adjustment of organizational justice in Lorestan University. The research method was descriptive-correlational and the population included all employees in the academic year 1394-1395 in Lorestan University. Out of the mentioned population, 201 individuals were selected using Kerjesi-Morgan table and stratified sampling. To collect the data, three instruments were used including the Political Behavior questionnaire by Dobrin (1978), Organizational Commitment questionnaire of Meyer and Allen (1993) and Organizational Justice questionnaire by Niehoff and Moorman (1993). For the purpose of data analysis, descriptive and inferential statistics were employed including path analysis, Pearson correlation coefficient and one sample t-test with the use of SPSS and LISREL software. Cronbach alpha coefficients of the questionnaires were estimated

1. azimehshojaei@gmail.com

DOI: 10.22051/jontoe.2016.2544


Received:2016/2/28

Accepted:2016/10/5



(political behavior, 0.94; organizational commitment, 0.92; and organizational justice 0.90). The results of the analysis showed that the condition of managers' political behavior and staff organizational commitment with adjustment of organizational justice is higher than the hypothesized average bound. Furthermore, the standardized coefficient of staff political behavior and their organizational commitment was -0/47. The standardized coefficient of indirect effect of organizational justice was -0/24. Finally, it was indicated that -71 percent of changes in staff organizational commitment is the result of managers' political behavior with the mediating role of organizational justice.

Keywords: Political behavior; Organizational commitment; Organizational justice; Lorestan University staff



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی