

Investigating the effect of organizational justice on employees' sense of attachment with regard to the mediating role of organizational anomie and organizational trust

Fereshteh Shariati¹, Najmeh Jalalian², Zeinab Haidarzadeh³

Received: 2022-03-30

Accepted: 2022-06-09

Abstract

Background and Aim: The feeling of everything being fair has a strong effect on employees' behavior and attitude. When employees see that they are treated fairly in organizations, their sense of attachment fortifies; Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of organizational justice on employee attachment with to the mediating role of anomie and organizational trust in Yazd University of Medical Sciences.

Method: The research is applied in terms of purpose, descriptive-correlative in terms of data collection and quantitative in terms of data analysis. The statistical population is all 300 staffs of the Yazd University of Medical Sciences which were analyzed based on Morgan's table with 170 questionnaires and by simple random sampling. The measurement tool of this study was a 65-item questionnaire. For assessing organizational justice and its variables, the Niehoff and Morman (1993) questionnaire, for assessing employee's attachment, the Shuffle et al. (2003) questionnaire, for assessing organizational trust, the Kanavatanachi and Yu questionnaire and for assessing organizational anomie, Lara Wardriguez (2007) questionnaire were used. Their validity was content type, which was confirmed by experts. In order to assess the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient test and also to analyze the data, structural equation modeling test with AMOS software was used.

Results: an inverse and significant effect on organizational anomie. Also, organizational trust has an adverse effect on organizational anomie and has a positive and significant effect on job attachment. Organizational anomie also has a significant and inverse effect on job attachment. The results also showed that organizational anomie cannot mediate the effect of organizational trust and organizational justice on job attachment; but organizational trust plays a mediating role in the effect of organizational justice on job attachment.

Conclusion: With the increase of justice in organizations, employees feel more attached and trusted; thus, the level of anomie decreases. Plus, organizations with high organizational justice and trust can effectively fight against organizational anomalies.

Keywords: organizational justice, job attachment, organizational trust and organizational anomie

Citation (APA): Shariati, Fereshteh; Jalalian, Najmeh; Haidarzadeh, Zeinab. (1401). Investigating the effect of organizational justice on employees' sense of attachment with regard to the mediating role of organizational anomie and organizational trust, Quarterly Journal of Supervision and Inspection, 16 (59), pp 115-140

DOI: [10.22034/SI.2021.96761](https://doi.org/10.22034/SI.2021.96761)

1. Master of Science (MSc) in Transformational Management, Payame Noor University, Yazd, Iran (Corresponding Author). Email: shareatyfereshteh@gmail.com

2. PhD in Public Management, Organizational Behavior Trend, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: n.j.manager@gmail.com

3. Bachelor of Computer Engineering, Amirkabir University of Technology, Tehran, Iran. Email: zeinabheidarzadeh1377@gmail.com



بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر احساس تعلق کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی و اعتماد سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۰

فرشته شریعتی^{۱*}، نجمه جلالیان^۲، زینب حیدرزاده^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۹

چکیده

زمینه و هدف: احساس عدالت بر رفتار و نگرش کارکنان تأثیری قوی دارد. هنگامی که کارکنان مشاهده می‌کنند که در سازمانها با آنها عادلانه رفتار می‌شود، احساس تعلق خاطر آنها بیشتر می‌شود؛ لذا هدف این تحقیق بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی و اعتماد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی یزد است.

روش: پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی و از لحاظ تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت کمی است. جامعه آماری، تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر یزد به تعداد ۳۰۰ نفر هستند که بر اساس جدول مورگان ۱۷۰ پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفت. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشنامه ۶۵ سؤالی بود که برای بررسی عدالت سازمانی و متغیرهای آن از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و از پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۰۳) برای بررسی تعلق خاطر کارکنان و برای بررسی اعتماد سازمانی از پرسشنامه کانوا تانچی و یو (۲۰۰۲) و برای آنومی سازمانی از پرسشنامه لارا ورودریگوئز (۲۰۰۷) استفاده شد و روایی آنها از نوع محتوا بود که طبق نظر صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون الگویایی معادلات ساختاری با نرم افزار AMOS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی است که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و تعلق خاطر شغلی تأثیر مثبت و بر آنومی سازمانی تأثیری معکوس و معنادار دارد. همچنین اعتماد سازمانی بر آنومی سازمانی تأثیر معکوس و بر تعلق خاطر شغلی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. آنومی سازمانی نیز بر تعلق خاطر شغلی نیز تأثیر معکوس و معناداری می‌گذارد. نتایج بیانگر این بود که آنومی سازمانی نمی‌تواند در تأثیر اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی بر تعلق خاطر شغلی نقش میانجیگری داشته باشد؛ اما اعتماد سازمانی در تأثیر عدالت سازمانی بر تعلق خاطر شغلی نقش میانجیگری ایفا می‌کند.

نتیجه‌گیری: با افزایش عدالت در سازمانها کارمندان احساس تعلق و اعتماد بیشتری می‌کنند؛ بنابراین سطح آنومی کاهش می‌یابد و سازمانهایی با عدالت و اعتماد سازمانی زیاد می‌توانند به طور مؤثر یا ناهنجار بهای سازمانی مبارزه کنند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، تعلق خاطر شغلی، اعتماد سازمانی و آنومی سازمانی

استناد (APA): شریعتی، فرشته؛ جلالیان، نجمه؛ حیدرزاده، زینب. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر احساس تعلق کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی و اعتماد سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶ (۵۹)، صص ۱۴۰-۱۱۵

DOI: [10.22034/SI.2021.96761](https://doi.org/10.22034/SI.2021.96761)

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول، دانشگاه پیام نور، یزد، ایران (نویسنده مسئول).

رایانامه: shareatyfereshteh@gmail.com

۲. دکترای مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: n.j.manager@gmail.com

۳. کارشناسی رشته مهندسی کامپیوتر، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، تهران، ایران.

رایانامه: zeinabheidarzadeh1377@gmail.com



عدالت سازمانی یکی از مهمترین دستاوردهای ارزشمند و مورد توجه و سفارش مدیران منابع انسانی است. اجرای عدالت در همه زمانها و زمینه‌ها فرضیه‌ای است که بر عهده همه مردم بویژه حاکمان است. برای تحقق عدالت باید با هر نوع فساد اقتصادی، سیاسی، اخلاقی و زمینه‌های رشد بی‌عدالتی در توزیع منابع عمومی و میدان دادن به رشوه خواری و مدارا با فریبکاران مبارزه کرد (نظامی و همکاران، ۱۴۰۰). موفقیت هر سازمانی به چگونگی تعامل کارمندان با مشتریان آن بستگی دارد. بررسی و شناخت افرادی با تعلق خاطر کاری زیاد، می‌تواند در فرایند توسعه کاری مدیران کمک شایانی کند. تعلق خاطر کاری، نگرش است؛ حالت روانی است که نشاندهنده نوعی احساس نیاز و التزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان است. بنابراین تعلق خاطر نوعی حالت وفاداری به سازمان و فرایندی مستقیم است که از آن طریق اعضا علاقه خود را به سازمان نشان، و موفقیت و کارایی پیوسته از خود نشان می‌دهند (دشتی برات، ۱۳۹۵).

پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد را در روابط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار داده است. اعتماد شاخصی از سرمایه اجتماعی است. در جوامعی که اعتماد زیادی وجود دارد، مسئولیت پذیری بیشتری در سطوح پایین جامعه دیده می‌شود. در جوامعی که اعتماد کمتری وجود دارد به نوعی فرار از مسئولیت دیده می‌شود؛ از این رو موفقیت سازمانهای امروزی در گرو اعتماد سازمانی است. هم‌چنین ارائه تصویری از پیامدهای منفی ناشی از آسیب نظام هنجاری (آنومی سازمانی)، حساسیت مدیران را نسبت به این پدیده بیشتر می‌کند. با توجه به اینکه نظام هنجاری علاوه بر نقش واضح و روشنی که در کارکرد کنترلی مدیریت دارد، زیربنای کارکردهای دیگری از جمله برنامه‌ریزی بویژه راهبردی، سازماندهی و رهبری نیز هست، شناسایی ابعاد آن می‌تواند آسیب‌های احتمالی را در کارکردهای مختلف مدیریت شفافتر سازد (عیسی‌خانی، ۱۳۹۳).

یکی از مهمترین عوامل انسانی، که ممکن است تعلق خاطر کاری را تحت تأثیر قرار دهد، میزان ادراک کارکنان از عدالت در محیط کاری است. عدالت، موضوعی پراهمیت و درخور توجه در عرصه پویایی سازمانها است که گواه این مدعا صحبت‌های کارکنان درباره مناسب بودن دریافتیشان (عدالت توزیعی) و منصفانه بودن روشهای تصمیم‌گیری مدیران (عدالت رویه‌ای) و انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با روشهای سازمانی (عدالت مراوده‌ای) در سطح سازمان است. زمانی که سازمان، انتظارات کارکنان را برآورده سازد، کارکنان نیز انتظارات سازمان را برآورده خواهند کرد که از جمله انتظارات کارکنان، رفتار عادلانه و همراه با انصاف

رهبران سازمان با آنها است. هنگامی که بی‌عدالتی در زمینه‌های مختلف در سازمان حکمفرما شود و کارمندان بدانند که تلاش و کوشش آنها بی‌فایده است، بی‌اعتمادی سراپای وجودشان را فرا می‌گیرد و به همه چیز بدبین می‌شوند و این باعث کاهش تلاش و سازگاری کارکنان می‌شود. افزایش تعلق خاطر کارکنان و عدالت سازمانی و اعتماد در سازمانها یکی از مزیت‌های رقابتی بین سازمانهاست. بنابراین همواره باید اعتماد در درون سازمان به میزان زیادی وجود داشته باشد. با توجه به اینکه کارمندان علوم پزشکی در افزایش اثربخشی و بهره‌وری نقش بسیار کلیدی دارند، ضرورت وجود این تحقیق در جهت افزایش عدالت سازمانی و تعلق خاطر کارکنان و اعتماد سازمانی حائز اهمیت است.

عوامل زیادی بر تعلق خاطر کارکنان اثر دارد؛ از جمله اعتماد سازمانی و انومی سازمانی. اعتماد سازمانی پیش‌بینی کننده تعلق خاطر سازمان است (فابیان آگو، ۲۰۱۴). اعتماد میان کارکنان باعث می‌شود که راه تولید اندیشه‌های جدید هموار شود. اعتماد در سازمان، روابط درون و بیرون سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اعتماد شامل اطمینان، امکان پیش‌بینی، توانمندی، شایستگی و خیرخواهی است. اعتماد پدیده‌ای پویا است. درک کارکنان از عدالت سازمانی بر میزان اعتماد آنها به طور مثبت و معناداری تأثیر می‌گذارد. با افزایش درک عدالت کارمندان، احساس اعتماد سازمانی در آنها افزایش می‌یابد و بنابراین سطح انومی کاهش می‌یابد. سازمانهایی با عدالت و اعتماد سازمانی زیاد می‌توانند به طور مؤثر با ناهنجاریهای سازمانی مبارزه کنند (کک و تاچی، ۲۰۱۹).

لازم به ذکر است که ضعف در مدیریت، نبود عدالت سازمانی و عدم تناسب ارزشی فرد و سازمان، عوامل ایجاد کننده انومی است. اخلاق، آگاهی به حالت وابستگی است و انومی حالتی است که این آگاهی و شعور نسبت به وابسته بودن به دیگران آسیب می‌بیند (رضاییان، ۱۳۸۷). انومی چهارچوبهای راهنما برای شکل‌گیری اعتماد سازمانی و روابط کارکنان را از بین می‌برد. هنگامی که تبعیض و بی‌عدالتی در زمینه‌های مختلف در سازمان حکمفرما شود و کارمندان بدانند که تلاش و کوششان بی‌فایده است، بی‌اعتمادی سراپای وجودشان را فرا می‌گیرد (سلمان سفیدچیان، ۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی بر ناهنجاری (انومی) معلمان با توجه به نقض قرارداد روانشناسی مورد مطالعه قرار گرفت و نشان داد عدالت بر رفتار انومی معلمان تأثیر مثبتی می‌گذارد (زوفنگ، ۲۰۱۹). هم‌چنین انومی سازمانی می‌تواند تعلق خاطر کارکنان را بهبود بخشد (گوشین و یوبن، ۲۰۱۶).

امروزه دیگر سازمانها فرصت زمانی دیروز را ندارند؛ همواره در تلاشند با توسل به سرعت و

مهارت، توانمندسازی خود را به روز نگه دارند. سازمانها همواره به دنبال جذب کارکنان فدایی و خلاق هستند و تا کنون این متغیرها با هم بین کارکنان علوم پزشکی بررسی نشده بود. هدف این مقاله بررسی رابطه عدالت سازمانی با احساس تعلق کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد و آنومی سازمانی است.

۲. پیشینه پژوهش

ختیال (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان "طراحی الگوی مناسب فرهنگ کار با تأکید بر عدالت سازمانی" به این نتیجه رسید که اثر معناداری بین عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی بر فرهنگ کار وجود دارد و این تأثیر بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار از نوع افزایشی (مستقیم) است. شهابی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابرسی" به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی بر افشاگری تخلفات تأثیر معنی‌داری ندارد؛ اما اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی بر افشاگری تخلفات تأثیر مثبت و معناداری دارد و عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی تأثیری مثبت می‌گذارد. مرادی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین ابعاد اعتماد و عدالت سازمانی با مشارکت شغلی در کارکنان بانک ملت استان گیلان" دریافت که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین اعتماد به سازمان و ابعاد عدالت سازمانی (رویه‌ای، توزیعی، تعاملی) با مشارکت شغلی ارتباط معناداری دارد. نوری (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری کارکنان" مشخص کرد که عدالت سازمانی بر سلامت اداری تأثیر مستقیم دارد. سفیدچیان (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "طرحی برای آنومی سازمانی"، عوامل تأثیرگذار را بر آنومی سازمانی مورد بررسی قرار داد. وی بیان می‌کند برای کاهش یا جلوگیری از آنومی با هدف سریع‌ترین اثرگذاری باید برداشت اعضای سازمان درباره فضای عدالت رصد و اصلاح شود. هر گونه احساس منفی نسبت به ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی بر شکل‌گیری آنومی اثری مستقیم دارد. متغیر بی‌اعتمادی در سازمان یکی از اصلی‌ترین نشانگرهایی است که با رصد آن می‌توان آنومی سازمانی را کنترل کرد. عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با رفتارهای ناهنجار نسبت به سازمان رابطه معکوس دارد. دشتی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "رابطه اعتماد سازمانی و اعتماد به مدیر با عدالت سازمانی و ارزشهای فرهنگی از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه" دریافت که میان ابعاد اعتماد سازمانی و اعتماد به مدیر رابطه مثبت و معناداری است و میان اعتماد سازمانی و عدالت

سازمانی رابطه مثبتی هست. هر چه عدالت در سازمان بیشتر باشد، میزان اعتماد به مدیر و سازمان بیشتر خواهد شد. عیسی‌خانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت ادراک شده با تعلق خاطر کاری" به این نتیجه رسید که بین عدالت سازمانی با تعلق خاطر کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. فنگ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر عدالت سازمانی معلمان بر آنومی رفتاری با توجه به اثر واسطه‌ای نقض قرارداد روانی" مشخص کرد که بین عدالت سازمانی معلمان و آنومی رابطه منفی معناداری وجود دارد. عدالت سازمانی معلمان می‌تواند به طور قابل توجهی آنومی رفتاری معلمان را پیش‌بینی کند؛ یعنی عدالت سازمانی بر رفتار آنومی تأثیر منفی معناداری دارد. بنابراین هر چه عدالت سازمانی بیشتر باشد، احتمال ناهنجاری رفتاری معلمان کمتر خواهد بود. ارسلان و یاوز (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی و آنومی سازمانی و اعتماد سازمانی مورد مطالعه در هتلها" این نتیجه را گرفتند که عدالت سازمانی کارکنان بر میزان اعتماد آنها به طور مثبت و معناداری تأثیر می‌گذارد. این امر بر سطح ناهنجاریهای سازمانی نیز تأثیر منفی و معناداری دارد. یانگ و گوشین (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "اثر رهبری تحول آفرین بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به اثر واسطه‌ای نقض قرارداد روانی و آنومی سازمانی" به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول بر تعلق خاطر کارکنان تأثیر مثبت دارد. رهبری تحول عامل اصلی و مؤثری بر تعلق خاطر است و هم‌چنین رابطه رهبری تحول و آنومی و نقض قرارداد روانشناختی و تعلق خاطر تأکید شده در نتیجه تأثیر واسطه‌گری قرارداد روانشناختی در رابطه رهبری و تعلق خاطر مشخص شد. اوگو (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی، آنومی سازمانی و اعتماد سازمانی" این نتیجه را گرفت که عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و بر اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. احساس اعتماد کارمندی که محیط سازمانی را عادلانه می‌دانند رو به افزایش است. بنابراین عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبتی دارد و درک عدالت سازمانی بر آنومی در محیط کار تأثیر منفی می‌گذارد. در سازمانهایی با عدالت سازمانی قوی، سطح آنومی کارمندان رو به کاهش است و کاهش بیگانگی، بی‌نظمی، احساس بی‌ارزشی و رفتار انحرافی سازمان وجود دارد که بسته به آن پیشرفت می‌کند. بنابراین عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی تأثیر منفی دارد.

۳. مبانی نظری پژوهش

۱-۳. عدالت سازمانی

یکی از آرزوهای اساسی انسان در طول تاریخ، اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. عدالت به عنوان نیاز اساسی زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. عدالت، والاترین ارزش انسانی و گوهری گرانبها در تحقق حقوق بشر است (گلپور، ۱۳۹۰، ص ۱۲۱). عدالت، موجب هماهنگی و همکاری بیشتر بین مردم و در سطح سازمانی نیز موجب می‌شود افراد، وظایف خود را در سازمان به گونه اثربخشی انجام دهند. رعایت عدالت در سازمانها از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ زیرا به طور مستقیم در بازدهی فردی و سازمانی تأثیرگذار است. عدالت سازمانی پایه و اساس تفکر راهبردی و ارزشهای سازمانی به شمار می‌آید. بی‌عدالتی مراحل رشد و ثبات سازمان را مورد تهدید قرار می‌دهد که از مهمترین مراحل چرخه حیات سازمان است. عدالت سازمانی به انصاف ادراک شده از سوی کارکنان در مورد شغلشان در محیط کار باز می‌گردد. ادراک بی‌عدالتی بر روحیه کار جمعی تأثیرات زیانباری دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). بی‌عدالتی و تبعیض، زیانهای جبران ناپذیری بر پیکر سازمان وارد می‌کند و موجب افول زودرس سازمان می‌شود (گودرزوند چگینی^۱، ۲۰۰۹، ص ۴۵).

از سوی دیگر کارکنانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها خواهند کرد و یا سطوح پایینی از رفتارهای داوطلبانه را از خود بروز می‌دهند و حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مانند انتقام جویی مبادرت کنند. با توجه به این امر از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است (ختیال و همکاران، ۱۳۹۹)

۲-۳. آنومی سازمانی

در ساده‌ترین تعریف، آنومی به وضعیت آشفته‌ای در جامعه گفته می‌شود که هنجارها از بین می‌رود یا در تضاد قرار گرفته می‌شود (ستوده، ۱۳۸۶، ص ۱۲۰). آنومی نبود انسجام و انتظام در ساختار اجتماعی و ضعف عمومی در یکپارچگی میان افراد و گروه‌ها است. آنومی، حالت بی‌سازمانی است که مراقبت هنجارها بر سلوک فرد را فرو می‌شکند (رضاییان، ۱۳۸۷، ۱۳۰). آنومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته می‌شود و یا در طول دوره‌ای از تغییرات سریع سازمان کارآمدی خود را از دست می‌دهد. آنچه سازمان را در

وضعیت آنومیک در امان نگه می‌دارد، اجرای اقدامات مدیریت تغییر، و ایجاد ظرفیت تغییرات است. ایجاد ظرفیت تغییر به سازمان امکان می‌دهد با مدیریت آگاهانه، فرایند تغییر و گذر از بی‌هنجاری و ضعف هنجاری را انجام دهد و یا از ابهام هنجاری جلوگیری کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵). آنومی سازمانی می‌تواند به دلایلی مانند گذر زمان، تغییرات سریع مانند ادغام شرکتها، افزایش و کاهش کارکنان ایجاد شود (فارمیگا و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۸۹). آنومی ویژگی اجتماعی و فردی است که برای درک رفتار افراد به کار می‌رود و اخیراً برای کشف و درک رفتار اخلاقی در محیط کار استفاده شده است (تی ساهو ریدو^۱، ۲۰۱۱).

۳-۳. اعتماد سازمانی

یکی از مهمترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آنها و مدیر است. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه‌های کم ارزیابی و دیگر ساختارهای کنترل خواهد بود. امروزه توجه به اعتماد افراد به سازمانها به عنوان مصداق‌هایی از مشتری‌گرایی و ارباب رجوع محوری مورد توجه تمام دستگاه‌های اجرایی قرار گرفته است که ارتقای بهره‌وری سازمانی و اثربخشی سازمان به اعتماد مخاطبان به آن وابسته است. اعتماد، شالوده زندگی و بی‌اعتمادی سرچشمه بسیاری از رفتارها و نابسامانیهاست. بی‌ثباتی نارضایتی عمومی رواج دروغ و نادرستی و در کل عدم رعایت اخلاق در جامعه ناشی از بی‌اعتمادی است. اعتماد ابعاد مختلفی دارد و باید آن را مقوله‌ای اجتماعی تلقی کرد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۲)

۳-۴. تعلق خاطر کاری

تعلق خاطر کاری، ساختار انگیزشی دارد که می‌تواند توسط کارمند در محل کار به اشتراک گذاشته شود و نشان‌دهنده تخصیص فعالانه منابع شخصی به وظیفه‌ای است که با توجه به شغل او به وی واگذار شده است (کریستین^۲ و دیگران، ۲۰۱۱). تعلق خاطر بر جنبه‌های مثبت عملکرد فرد تمرکز دارد. تعلق خاطر کاری کارکنان تمایل و توانایی آنان برای کمک به موفقیت سازمان خود است که این عمل عمدتاً به وسیله ارائه تلاشهای اختیاری پایدار انجام می‌شود (ولیتل^۳، ۲۰۰۶). تعلق خاطر کاری کارکنان ساختاری است که بین افراد متفاوت است و نشان‌دهنده میزان انرژی و همکاری کارکنان نسبت به کارشان است (کان^۴، ۱۹۹۰ به گفته ساکس^۵، ۲۰۰۶). تعلق خاطر

1. Tee saho rida
 2. Crestian
 3. Velitel
 4. Kain
 5. Cakse

کاری کارکنان نشان‌دهنده این است که تا چه میزان افراد از وظایف خود لذت می‌برند و به وسیله کار خود احساس ارزش می‌کنند. (کان، ۱۹۹۰) تعلق خاطر کاری را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقشهای کاری تعریف می‌کند. افراد در تعلق خاطر کاری در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خود را به کار می‌گیرند و ابراز وجود می‌کنند (همان).

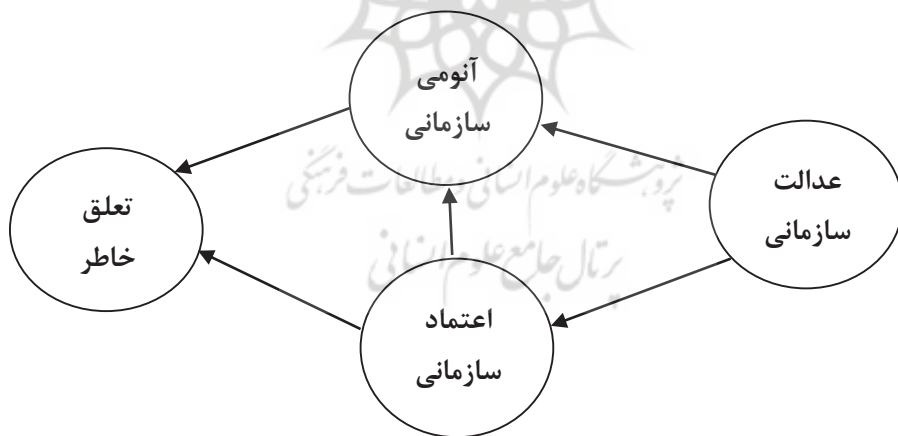
۴. الگوی مفهومی پژوهش

عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و بر اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. احساس اعتماد کارمندان که محیط سازمانی را عادلانه می‌دانند رو به افزایش است. درک عدالت سازمانی بر آنومی در محیط کار تأثیر منفی می‌گذارد. در سازمانهایی با عدالت سازمانی خوب، سطح آنومی کارکنان رو به کاهش است، همچنین بیگانگی، بی‌نظمی، احساس بی‌ارزشی و رفتار انحرافی سازمانی به دنبال آن کاهش می‌یابد. بنابراین عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی تأثیر منفی دارد. اعتماد سازمانی کارکنان بر سطح آنومی سازمانی نیز تأثیر منفی و معناداری دارد (ارسلان و یاوز، ۲۰۱۹). عدالت سازمانی به طور قابل توجهی ناهنجاری رفتاری را پیش‌بینی می‌کند؛ یعنی عدالت سازمانی بر رفتار غیرمولد تأثیر منفی معناداری دارد؛ بنابراین هرچه عدالت سازمانی بیشتر باشد، احتمال ناهنجاری رفتاری کمتر خواهد بود. افرادی که احساس عدالت سازمانی بیشتری می‌کنند در روند کار، روحیه آرامتر و شادتری دارند و در نتیجه مشکلات روحی کمتری خواهند داشت (زوفنگ، ۲۰۱۹).

هنگامی که افراد متوجه می‌شوند سازمانها ناعادلانه رفتار می‌کنند، این امر بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارد و باعث افزایش ناهنجاری می‌شود. ما نه تنها باید روی احساس کارمندان از عدالت سازمانی متمرکز شویم، بلکه باید بر نقض قراردادهای روانشناختی افراد هنگام بررسی رفتارهای بد توجه کنیم. اعتماد سازمانی با واسطه توانمندی روانی با تعلق خاطر کاری رابطه مثبتی دارد. کارکنانی که اعتماد سازمانی خوبی دارند و از توانمندی روانی قوی نیز برخوردارند، سطح مشارکت بهتری را در حالتی که کارمندان اعتماد سازمانی ضعیفی دارند از خود نشان می‌دهند. کارکنان با توانمندی روانی بیشتر، سطح بالاتری از تعلق خاطر کاری را نسبت به افرادی با توانمندی روانی کمتر از خود نشان می‌دهند. کارمندانی که به کارفرمایان و سرپرستان خود اعتماد می‌کنند یا خود را قادر به تأثیرگذاری در نتایج کار می‌دانند، نتیجتاً تعلق خاطر بیشتری دارند. توصیف تعلق به عنوان رابطه‌ای دو طرفه بین سازمان و کارمندان و همچنین یکی از راه‌های بازپرداخت افراد به سازمان از طریق سطح مشارکت آنهاست؛ به عبارت دیگر کارکنان تصمیم می‌گیرند در پاسخ

به منابعی که از سازمان خود دریافت می‌کنند، خود را درگیر درجات مختلف از کار کنند. ارائه رفتار تعلق قوی با کار می‌تواند رابطی تلقی شود که به مرور زمان به اعتماد و وفاداری و تعهدات متقابل تبدیل شود (فایبان اوگو، ۲۰۱۴).

رابطه اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کاری برای کارگرانی که توانمندی روانی ضعیفی دارند از کسانی بیشتر است که توانمندسازی روانی قوی دارند (فایبان اوگو، ۲۰۱۴). عوامل مختلفی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان مؤثر است که از بین شش عامل شناسایی شده احساس بی‌عدالتی و رضایت شغلی، مهمترین عوامل رفتار انحرافی است (سفیدچیان، ۱۳۹۵، ص ۱۶۷). جبران عدالت و کاهش بی‌عدالتی بر کاهش رفتارهای انحرافی هم نسبت به سازمان و هم همکاران اثر می‌گذارد و به صورت کاملاً بدیهی با مفهوم آنومی می‌تواند ارتباط یابد (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین مشخص شده است که اعتماد سازمانی می‌تواند توضیح دهد که چرا برخی از کارمندان، شغل خود را به طور مؤثری تکمیل می‌کنند و همچنین فراتر از وظیفه خود می‌روند بدون اینکه پاداش قابل توجهی دریافت کنند. شواهد تجربی کافی وجود دارد که نشان می‌دهد اعتماد چگونه بر شاخصهای مختلف انگیزه مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد (پیرکس و فرین، ۲۰۰۱).



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۵. فرضیه‌های پژوهش

۵-۱. فرضیه‌های اصلی

۱. عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه اعتماد اثرگذار است.
۲. عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی تأثیر دارد.

۵-۲. فرضیه‌های فرعی

۱. عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان اثرگذار است.
۲. عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی اثر می‌گذارد.
۳. عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.
۴. اعتماد سازمانی بر آنومی سازمانی اثرگذار خواهد بود.
۵. اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان تأثیر می‌گذارد.
۶. آنومی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان اثر می‌گذارد.
۷. اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی اثرگذار است.

۶. روش شناسی پژوهش

تحقیق پیش رو به لحاظ هدف کاربردی است. تحقیق کاربردی تلاشی در جهت پاسخ دادن به یک مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. از نظر جمع‌آوری اطلاعات، میدانی و پیمایشی، و از ابزار پرسشنامه استفاده شده و همچنین از نظر ماهیت نوع توصیفی-علمی است که در آن از روش‌های کمی استفاده می‌شود. در این پژوهش کلیاتی در مورد بررسی تأثیر عدالت سازمانی و تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی و اعتماد سازمانی بررسی، و در نهایت پیشینه تحقیقات خارجی و داخلی بر مبنای مطالعات نظری تحقیق بیان شد. جامعه آماری این پژوهش، دانشگاه علوم پزشکی شهر یزد از دانشگاه‌های استان یزد است که در این تحقیق بر اساس جدول مورگان از میان ۳۰۰ نفر، ۱۶۹ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش حاصل روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی است. ابزار این تحقیق نیز چهار پرسشنامه است: یکی پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۳۹۳)، دیگری پرسشنامه آنومی (رودریگوئر، ۲۰۰۷)، پرسشنامه تعلق کاری کارکنان (شافلی، ۲۰۰۲) و پرسشنامه اعتماد سازمانی (کاناواتاناچای ویو، ۲۰۰۳). برای تعیین اعتبار پرسشنامه‌ها از استادان

مدیریت و علوم رفتاری، استاد راهنما و استاد مشاور کمک گرفته شد. روایی سازه نیز خود به خود در بخش تحلیل عاملی تأییدی در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ در نرم افزار AMOS به شرح جدول زیر محاسبه شده است:

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ به ازای هر متغیر	آلفای کرونباخ کلی
عدالت سازمانی	۲۰	۷۲	۸۴
تعلق خاطر سازمانی	۱۶	۷۴	
اعتماد سازمانی	۱۱	۷۰	
آنومی سازمانی	۹	۷۶	

بعد از جمع‌آوری داده‌ها به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناسی از آمار توصیفی به منظور بررسی روایی پرسشنامه و برازش الگوی تحقیق از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوما استفاده، و برای آزمودن فرضیات تحقیقات از تحلیل مسیر بهره گرفته شد. ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات با توجه به روش آماری و آزمون و بررسی پایه یعنی آزمون کرونباخ نرم افزار AMOS به علت زیاد بودن دقت، صحت و سرعت آزمون از آنها استفاده شد.

۷. تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷-۱. آزمون فرضیات

فرضیه ۱: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان

جدول (۲): آزمون آماره t برای تأثیر عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی \rightarrow تعلق خاطر کارکنان	۰/۸۷	۲/۳۷	۰/۰۰	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که عدالت سازمانی، بر تعلق خاطر کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش آن را تأیید می‌کند. اطلاعات بدست آمده با توجه به اینکه در متغیرهای عدالت سازمانی و تعلق خاطر کارکنان ($0/78 =$ ضریب مسیر، $t = 2/73$ ، $p = 0/00 < 0/05$) مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) از $0/4$ بزرگتر، و میزان آماره آزمون t بزرگتر از ناحیه بحرانی $1/96$ و میزان سطح معناداری p از $0/05$ کوچکتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95%

ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

فرضیه ۲: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی

جدول (۳): آزمون آماره t برای تأثیر عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی \leftarrow آنومی سازمانی	۰/۷۹	۲/۹۸	۰/۰۱	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که متغیر عدالت سازمانی، بر آنومی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش آن را تأیید می‌کند. اطلاعات بدست آمده با توجه به اینکه در متغیرهای عدالت سازمانی و آنومی سازمانی ($\text{ضریب مسیر} = ۰/۷۹ = \text{ضریب مسیر}$ ، $t = ۲/۹۸$ ، $p = ۰/۰۱ < ۰/۰۵$) مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) از $۰/۴$ بزرگتر، و میزان آماره آزمون t بزرگتر از ناحیه بحرانی $۱/۹۶$ و میزان سطح معناداری p از $۰/۰۵$ کوچکتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵% ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی

جدول (۴): آزمون آماره t برای تأثیر عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی \leftarrow اعتماد سازمانی	۰/۸۱	۳/۲۲	۰/۰۰	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که عدالت سازمانی، بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش آن را تأیید می‌کند. اطلاعات بدست آمده با توجه به اینکه در متغیرهای عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی ($\text{ضریب مسیر} = ۰/۸۱ = \text{ضریب مسیر}$ ، $t = ۳/۲۲$ ، $p = ۰/۰۰ < ۰/۰۵$) قدر مطلق مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) از $۰/۴$ بزرگتر، و میزان قدر مطلق آماره آزمون t بزرگتر از ناحیه بحرانی $۱/۹۶$ و میزان سطح معناداری p از $۰/۰۵$ کوچکتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵% ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

فرضیه ۴: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر آنومی سازمانی

جدول (۵): آزمون آماره t برای تأثیر اعتماد سازمانی بر آنومی سازمانی

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
اعتماد سازمانی ← آنومی سازمانی	۰/۸۲	۳/۳۴	۰/۰۰	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که اعتماد سازمانی، بر آنومی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش آن را تأیید می‌کند. با توجه به اینکه در متغیرهای اعتماد سازمانی و آنومی سازمانی ($0/82 =$ ضریب مسیر، $t = 3/34$ ، $p = 0/00 < 0/05$) قدر مطلق مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) از $0/4$ بزرگتر، و میزان قدر مطلق آماره آزمون t بزرگتر از ناحیه بحرانی $1/96$ و میزان سطح معناداری p از $0/05$ کوچکتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

فرضیه ۵: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان

جدول (۶): آزمون آماره t برای تأثیر اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
اعتماد سازمانی ← تعلق خاطر کارکنان	۰/۷۵	۲/۸۸	۰/۰۰	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که اعتماد سازمانی، بر تعلق خاطر کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش آن را تأیید می‌کند. با توجه به اینکه در متغیرهای اعتماد سازمانی و تعلق خاطر کارکنان ($0/75 =$ ضریب مسیر، $t = 2/88$ ، $p = 0/00 < 0/05$) قدر مطلق مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) از $0/4$ بزرگتر، و میزان قدر مطلق آماره آزمون t بزرگتر از ناحیه بحرانی $1/96$ و میزان سطح معناداری p از $0/05$ کوچکتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

فرضیه ۶: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی تأثیر آنومی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان

جدول (۷): آزمون آماره t برای تأثیر آنومی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
آنومی سازمانی ← تعلق خاطر کارکنان	۰/۸۶	۳/۶۴	۰/۰۰	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که آنومی سازمانی، بر تعلق خاطر کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش آن را تأیید می‌کند. با توجه به اینکه در متغیرهای تعلق خاطر کارکنان و آنومی سازمانی ($0/86 = \text{ضریب مسیر}$ ، $t = 3/64$ ، $p = 0/00 < 0/05$) قدر مطلق مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) از $0/4$ بزرگتر، و میزان قدر مطلق آماره آزمون t بزرگتر از ناحیه بحرانی $1/96$ و میزان سطح معناداری p از $0/05$ کوچکتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

فرضیه ۷: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی رابطه اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی

جدول (۸): ضرایب مسیر و آماره Z و سطح معنی داری p برای تأثیر متغیر اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با نقش میانجی متغیر آنومی سازمانی

مسیر	ضریب مسیر	S_a	ضریب مسیر	S_b	آماره Z (آزمون سوپل)	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
اعتماد سازمانی ← آنومی سازمانی سازمانی ← تعلق خاطر کارکنان	۰/۸۲	۰/۱	۰/۸۶	۰/۰۹	۶/۲	۰/۰۰	پذیرش

در پژوهش حاضر فرضیه مربوط بیان می‌کند که متغیر اعتماد سازمانی، که متغیر مستقل روی متغیر وابسته تعلق خاطر کارکنان است با نقش میانجی متغیر آنومی سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج هم آن را با توجه به نتایج آزمون سوپل تأیید می‌کند که در جدول (۸) آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون Z از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر، و هم‌چنین مقدار سطح معناداری آزمون ($p = 0/00 < 0/05$) است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان

۹۵٪ ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

فرضیه ۸: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی رابطه عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی

جدول (۹): ضرایب مسیر و آماره Z و سطح معنی داری p برای تأثیر متغیر عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با نقش میانجی متغیر اعتماد سازمانی

مسیر	ضریب مسیر	S_a	ضریب مسیر	S_b	آماره Z (آزمون سوبل)	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی ← اعتماد سازمانی تعلق خاطر کارکنان	۰/۸۱	۰/۱۵	۰/۷۵	۰/۰۸	۴/۶۶	۰/۰۱	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که متغیر عدالت سازمانی، بر تعلق خاطر کارکنان با نقش میانجی متغیر اعتماد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش هم آن را با توجه به نتایج آزمون سوبل تأیید می‌کند که در جدول (۹) آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون Z از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر، و هم‌چنین مقدار سطح معناداری آزمون ($p=۰/۰۱ < ۰/۰۵$) است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۹: آزمون فرضیات پژوهش برای بررسی رابطه عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای آنومی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی یزد

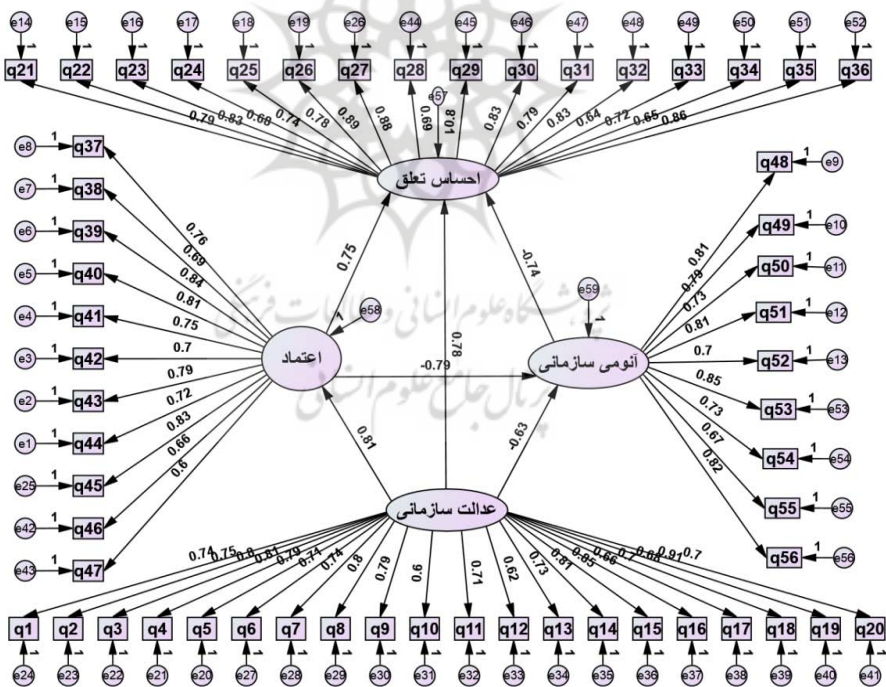
جدول (۱۰): ضرایب مسیر و آماره Z و سطح معنی داری p برای تأثیر متغیر عدالت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با نقش میانجی متغیر آنومی سازمانی

مسیر	ضریب مسیر	S_a	ضریب مسیر	S_b	آماره Z (آزمون سوبل)	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی ← آنومی سازمانی تعلق خاطر کارکنان	۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۸۶	۰/۰۹	۵/۴	۰/۰۱	پذیرش

این فرضیه بیان می‌کند که متغیر عدالت سازمانی، بر تعلق خاطر کارکنان با نقش میانجی متغیر انومی سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتایج پژوهش هم آن را با توجه به نتایج آزمون سوایل تأیید می‌کند که در جدول (۱۰) آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون Z از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر، و هم‌چنین مقدار سطح معناداری آزمون $(p=0/01 < 0/05)$ است، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% ارتباط مثبت میان متغیرها برقرار است؛ به این معنا که میان این متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها ارتباط مثبت و معناداری هست.

۲-۷. تحلیل عاملی سازه‌های پرسشنامه

در این مطالعه به منظور پژوهش از متغیرهای عدالت سازمانی، احساس تعلق، اعتماد و انومی سازمانی استفاده شده است که در مجموع شامل ۵۶ سؤال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است. همان‌طور که از نتایج شکل (۲) مشخص است، تمامی متغیرهای الگو دارای قدر مطلق بار عاملی بیش از $0/4$ است و لذا می‌توان نتیجه گرفت که در الگو واریانس سازه و شاخصهای آن از واریانس خطا بیشتر، و الگو پایاست.



شکل (۲): بارهای عاملی الگوی پژوهش

همچنین مقادیر آزمون t مورد متغیرهای پرسشنامه نشان می‌دهد که با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره تی استیودنت برای تمامی متغیرها از سطح بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که در الگو واریانس سازه و شاخصهای آن از واریانس خطا بیشتر، و الگو پایاست.

جدول (۱۱): ضرایب مسیر و نتایج متغیرهای مستقل و وابسته

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی ← تعلق خاطر کارکنان	۰/۷۸	۲/۷۳	۰/۰۰	پذیرش
عدالت سازمانی ← آنومی سازمانی	-۰/۶۳	-۲/۶۷	۰/۰۱۵	پذیرش
عدالت سازمانی ← اعتماد سازمانی	۰/۸۱	۳/۲۲	۰/۰۰	پذیرش
اعتماد سازمانی ← آنومی سازمانی	-۰/۷۹	-۳/۲۱	۰/۰۰	پذیرش
اعتماد سازمانی ← تعلق خاطر کارکنان	۰/۷۵	۲/۸۸	۰/۰۰	پذیرش
آنومی سازمانی ← تعلق خاطر کارکنان	-۰/۷۴	-۳/۲۸	۰/۰۰	پذیرش

جدول (۱۲): ضرایب مسیر و نتایج متغیرهای مستقل و وابسته به همراه نقش متغیر میانجی

مسیر	ضریب مسیر	S _a	ضریب مسیر	S _b	آماره Z (آزمون سوبل)	سطح معنی داری p	نتیجه آزمون
اعتماد سازمانی ← آنومی سازمانی تعلق خاطر کارکنان	-۰/۷۹	۰/۲۱	-۰/۷۴	۰/۳۸	۱/۶۸	۰/۱۳	رد
عدالت سازمانی ← اعتماد سازمانی تعلق خاطر کارکنان	۰/۸۱	۰/۱۵	۰/۷۵	۰/۰۸	۴/۶۶	۰/۰۱	پذیرش
عدالت سازمانی ← آنومی سازمانی تعلق خاطر کارکنان	-۰/۶۳	۰/۶۲	-۰/۷۴	۰/۳۸	۰/۸۲	۰/۲۸۹	رد

پس از اطمینان از پایایی الگوی پژوهش به سراغ برآورد روایی الگو می‌رویم. روایی همگرا (AVE) نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخصهای خود است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار ۰/۵ و بارکلی و همکاران (۱۹۹۵) مقدار ۰/۴ را برای اعتبار این شاخص معرفی کرده‌اند. با توجه به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR)، بارهای عاملی و روایی همگرا (AVE) می‌توان گفت برازش الگوی اندازه‌گیری، نتیجه مطلوبی را به دنبال داشته و آماده ارزیابی ساختاری الگو است. معیار بعدی R^2 است که هرچه بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر الگو دارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. آماره این الگو برای متغیرهای درونزا، قوی ارزیابی شد.

۸. نتیجه گیری

یکی از قسمت‌های مهم تحقیق، که در واقع می‌تواند راه تبدیل نظریات به عمل برای موفقیت در آینده باشد، نتیجه‌گیریهای صحیح و پیشنهادهای مربوط و مناسب است. نتیجه‌گیریهایی که بر اساس تحلیل‌های صحیح ارائه شده باشد، می‌تواند مشکلات سازمان را برطرف کند که تحقیق به آن منظور طراحی شده است.

با توجه به نتایج الگوی معادلات ساختاری در فرضیه اول پژوهش، مشخص شد که عدالت سازمانی بر تعلق خاطر شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ این بدین معنی است که هر چقدر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر یزد بیشتر احساس عدالت سازمانی کنند به همان اندازه نیز پیش‌بینی می‌شود که با شغل خود بیشتر عجبین شوند و تعلق خاطر شغلی بیشتری داشته باشند. به طور کلی نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش قادری و همکاران (۱۳۹۱) و عیسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۳)، مبنی بر اینکه عدالت سازمانی بر تعلق خاطر شغلی و درگیری ذهنی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد، همخوانی دارد و همراستا است. با توجه به نتایج الگوی معادلات ساختاری در فرضیه دوم تحقیق، مشخص شد که عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر معکوس و معناداری دارد؛ این بدین معنی است که با افزایش عدالت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی یزد، آنومی سازمانی کاهش می‌یابد. به طور کلی نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)، زو فنگ (۲۰۱۹) و ارسلان و یاوز (۲۰۱۹)، مبنی بر تأیید اثر معکوس عدالت سازمانی بر آنومی سازمانی، همخوانی دارد و همراستا است. با توجه به نتایج الگوی معادلات ساختاری در فرضیه سوم تحقیق، مشخص شد که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر

مثبت و معناداری دارد و این بدین معنی است که هر چقدر کارکنان در سازمان، عدالت سازمانی را ادراک کرده باشند به عملکرد مدیران و دانشگاه اعتماد بیشتری خواهند کرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲)، زاهد بابلان و کریمیان پور (۱۳۹۵) و اشجع و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد و همراستا است.

با توجه به نتایج الگویابی معادلات ساختاری در فرضیه چهارم تحقیق، مشخص شد که اعتماد سازمانی بر آنومی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر معکوس و معناداری دارد و این بدین معناست که هرچقدر اعتماد سازمانی افزایش یابد، پیش‌بینی می‌شود به همان میزان آنومی سازمانی کاهش یابد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش فابیان او گو (۲۰۱۴) همراستاست مبنی بر اینکه اعتماد سازمانی بر آنومی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج الگویابی معادلات ساختاری در فرضیه پنجم تحقیق، مشخص شد که اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر مثبت و معناداری دارد و این بدین معنی است که با افزایش اعتماد سازمانی، پیش‌بینی می‌شود که کارکنان درگیری ذهنی بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشند و با انرژی‌مندی و احساس وقف‌شوندگی زیادی بر سر کار خود حاضر شوند و به طور کلی تعلق خاطر شغلی بیشتری داشته باشند. به طور کلی نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش توماس (۲۰۱۵) و فلاحی و الحسینی و المدرسی (۱۳۹۸) همخوانی دارد و همراستا است. با توجه به نتایج الگویابی معادلات ساختاری در فرضیه ششم تحقیق، مشخص شد که آنومی سازمانی بر تعلق خاطر شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد تأثیر معکوس و معناداری دارد و این بدین معنی است که هر چقدر سازمان در ناهنجاری و بی‌اخلاقی غرق شود، پیش‌بینی می‌شود که کارکنان به شغل خود کمتر دلبسته شوند و تعلق خاطر شغلی ضعیفی خواهند داشت. برای مقایسه نتایج این فرضیه با پژوهش‌های پیشین، پژوهشی در این زمینه یافت نشد.

با توجه به نتایج الگویابی معادلات ساختاری در فرضیه فرعی هفتم پژوهش، مشخص شد که آنومی سازمانی نمی‌تواند تأثیر اعتماد سازمانی را بر تعلق خاطر شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد میانجی کند. در تفسیر و تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد با توجه به حجم اعضای نمونه این پژوهش، آنومی سازمانی در تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تعلق خاطر شغلی نمی‌تواند تأثیری بگذارد؛ لذا این فرضیه رد می‌شود. با توجه به نتایج الگویابی معادلات ساختاری در فرضیه پنجم تحقیق، مشخص شد که متغیر اعتماد سازمانی می‌تواند تأثیر عدالت سازمانی را بر تعلق خاطر شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی یزد میانجی کند؛ این بدین معناست که هر

چقدر ادراک از عدالت سازمانی افزایش یابد به همان میزان نیز کارکنان به سازمان بیشتر اعتماد می‌کنند و این امر به افزایش حس تعلق خاطر شغلی در کارکنان منجر می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش باقریه مشهدی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد که نشان می‌دهد عدالت سازمانی و تمامی ابعاد آن عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی رابطه اعتماد سازمانی و درگیری ذهنی شغلی را تعدیل می‌کند و این تعدیل از نوع افزایشی است. با توجه به نتایج الگویابی معادلات ساختاری در فرضیه فرعی نهم پژوهش، مشخص شد که آنومی سازمانی نمی‌تواند تأثیر عدالت سازمانی را بر تعلق خاطر شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد میانجی کند. در تفسیر و تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد با توجه به حجم اعضای نمونه این پژوهش، آنومی سازمانی در تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعلق خاطر شغلی نمی‌تواند تأثیری بگذارد؛ لذا این فرضیه رد می‌شود.

۹. پیشنهادهای کاربردی

- رسیدگی به مشکلات مادی، فردی و شغلی کارکنان و برطرف کردن آنها و برخورداری یکسان از مزایای شغلی
- حذف کردن قوانین خشک و دست و پاگیر و اختصاص زمانی در طول هفته کاری برای ملاقات حضوری کارکنان به منظور بیان مشکلات شخصی
- با احترام گذاشتن به توانایی کارکنان خود، سعی کنند جلسات مستمری به منظور تصمیم‌گیری در کارها و شنیدن نظر آنان برگزار کنند.
- تصمیمات شغلی غیرسوگیرانه و شفاف‌سازی فرایند تصمیم‌گیری و شنیدن همه نظرهای کارکنان و جمع‌آوری اطلاعات کامل و صحیح قبل از تصمیم‌گیری
- پرداختهای جمعی و گروهی مبتنی بر عملکرد بین کارکنان و تقویت روحیه اولویت منافع جمع بر منافع شخصی
- سهیم شدن در اطلاعات برای کارکنان ضروری است و موجب برقراری صمیمیت و مسئولیت‌پذیری و حس تعلق خاطر شغلی در سازمان می‌شود.
- سهیم کردن کارکنان جدید با هنجارها، ارزشها و رفتارهای درون سازمانی و دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش سازمانی
- به کارگیری افراد بر اساس شایستگی‌ها و تواناییهایشان
- اطلاعات لازم در مورد تصمیمات سازمانی، منصفانه در اختیار کارکنان قرار بگیرد.

۱۰. سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی استادان و کارشناسان به پاس راهنماییهای دلسوزانه و پیگیریهای بی‌شائبه‌شان کمال سپاسگزاری را دارم که اگر جز این بود، این مجموعه به ثمر نمی‌رسید.



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



- نظامی، فرهاد؛ رضاییان، غلامرضا و قصری، محمد (۱۴۰۰)، بررسی و تبیین عدالت و مبارزه با فساد در ناجا در بیانیه گام دوم انقلاب، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، س پنزدهم، ش ۵۶، ص ۳۹-۷۸. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fA/Journal/ViewPaper.aspx?id=575456>
- ختیال، حسین؛ پور کیانی، مسعود و صیادی، سعید (۱۳۹۹)، طراحی الگوی مناسب فرهنگ کار با تأکید بر عدالت سازمانی، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، س چهاردهم، ش ۵۱، بهار ۹۹، ص ۸۳-۱۱۰. قابل بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/article_95238.html
- شهبابی، سیده سنور و رضایی، فرزین (۱۳۹۸)، تأثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابرسی، فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره دهم، ش ۳۹، پاییز ۱۴۰۰، ص ۷۹-۸۸. قابل بازیابی از: https://jmaak.srbiau.ac.ir/article_17993.html
- مرادی، مهری (۱۳۹۷)، رابطه بین ابعاد اعتماد و عدالت سازمانی با مشارکت شغلی در کارکنان بانک استان گیلان. (پایان نامه کارشناسی ارشد)، گیلان: رشته مدیریت دولتی پیام نور.
- علی نوری (۱۳۹۷)، تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری کارکنان (مورد مطالعه: کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران) (پایان نامه کارشناسی ارشد)، تهران: رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی
- باقریه مشهدی، امیرحسین و هنرور باوجدان، فاطمه (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیلگر عدالت سازمانی در رابطه میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی. چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارافرینی و نوآوریهای باز، (تهران)، همایشگران مهر اشراق.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، اصغر و حضرتی، محمود (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمند سازی در سازمان‌های دولتی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره اول، ش ۱، ص ۱۰۳-۱۱۸. قابل بازیابی از: https://jipa.ut.ac.ir/article_20298.html
- سفیدچیان، سلمان (۱۳۹۵)، طراحی الگویی برای آنومی سازمانی، دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده مدیریت و حسابداری، رساله دکتری رشته مدیریت بازرگانی گرایش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسان.
- عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۰) طراحی مدل جامع تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد ترکیبی، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.

- دشتی، برات (۱۳۹۵)، رابطه اعتماد سازمانی و اعتماد به مدیر با عدالت سازمانی و ارزشهای فرهنگی از دیدگاه دبیران مقطع متوسطه، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

- شجع، آرزو؛ نوری، عبدالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا و سماواتیان، حسین (۱۳۸۸) رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با اعتماد (اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست) کارمندان مجمع فولاد مبارکه اصفهان، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، س ۱۱، ش ۲، ص ۱۱-۲. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=111707>

- سمسار، امیرحسین؛ گل پرور، محسن و آتش پور، حمید (۱۳۹۰)، رابطه عدالت تعاملی هم کار محور و عدالت رویه ای با دستورهای مدنی سازمانی، فصلنامه دانش پژوه در روانشناسی کاربردی، س دوازدهم، ص ۶۶-۷۳. قابل بازیابی از: <https://ecc.isc.ac/showJournal/2010/30117/537095>

- رضاییان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، چ نهم، انتشارات سمت تهران.

- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، انتظار عدالت در سازمان، تهران، انتشارات سمت.

- ناطقی جهرمی، سعیده (۱۳۹۳)، تأثیر عدالت سازمانی به اعتماد و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به راهنمایی داور حسین پور، دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده مدیریت و حسابداری - عبدالحمید، نادری و سفیدچیان، سلمان (۱۳۹۴)، بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، س چهارم، ش ۲، ص ۱-۲۶. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/file/download/article/20160202151754-10021-38.pdf>

- زاهد بابلان، عادل و کریمیان، پورغفار (۱۳۹۴)، نقش اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در بهبود سازمانی، فصلنامه بهبود و تحول، س بیست و پنجم، ش ۸۰ بهار و تابستان ۹۵، ص ۸۵-۹۹. قابل بازیابی از: https://jmsd.atu.ac.ir/article_4029.html

- عیسی خانی، احمد؛ حسن پور، احمد و نقد فروشها، سیما (۱۳۹۳)، تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعلق خاطر کاری، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ویژه نامه ۱۳۹۳، ص ۸۳-۹۰. قابل بازیابی از: http://www.jdem.ir/article_480.html

- قاسمی، حمیدرضا؛ جهانگیری، بابک و علی میری، مصطفی (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تعلق خاطر بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، س دوم، ص ۳۵-۴۲. قابل بازیابی از: http://obs.sinaweb.net/article_12065.html

- Tsahuridu, E. E. (2009). An exploration of factors affecting anomia at work. **In 6th Critical Management Studies Conference, University of Warwick, UK.**
- Formiga, N., Oliveira, L., Martinez, A., & Aguiar, M. (2016). Empirical evidence of an organizational anomie the measure in brazilian workers. **Revista de Psicologia, 18(1)**, 134-149.
- Arslan, Ö. E., & Yavuz, E. (2019). Örgütsel Adalet, Örgütsel Anomi ve Örgütsel Guven Arasindaki İLiski: Otel İşletmel Erişimde Bir Arastirma. **Electronic Turkish Studies, 14(2)**, 113-134.
- Wei, X., & Feng, X. (2019, August). Influence of Teachers' Organizational Justice on Teachers' Anomie Behaviors: The Mediating Effect of the Psychological Contract Breach. **In 1st International Symposium on Innovation and Education, Law and Social Sciences (IELSS 2019)** (pp. 526-533). Atlantis Press.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodriguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment. **Personnel Review, 377-400.**
- Bae, C. Y., & Shin, J. G. (2016). The Effect of The Supervisor's Transformational Leadership on Employees' Work Engagement: Focusing on the Mediating Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Anomie. **The Journal of The Korea Contents Association, 16(11)**, 281-307.



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علومو انسانی