



Type Of Article (Research Article)

Analyzing The Role Of Organizational Justice And Professional Ethics In Enhancing The Social Sustainability Of Employees At Tehran University Of Medical Sciences

*Shima Kharabaf: Department of Management, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Mehrdad Mohammadian: Department of Sociology, Kha.C., Islamic Azad University, Khalkhal, Iran..

Article Einfo

Received: 2025/05/11
Accepted: 2025/08/30
pp. 147-157

Keywords:

Organizational Justice
Professional Ethics
Social Sustainability
Tehran University Of Medical Sciences

Abstract

In educational and healthcare organizations, strengthening the sense of fairness and adherence to professional ethical values are key factors in maintaining human capital and promoting employees' social stability. This study investigates the influence of organizational justice and professional ethics on the commitment and social sustainability of employees at Tehran University of Medical Sciences. The research method is descriptive–survey and applied, and the reciprocal effects of the two main constructs were examined within an educational, research, and healthcare center. The statistical population consisted of 20,187 employees, from which a sample of 379 individuals was selected using a random sampling formula. Data were collected through internationally standardized questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) in LISREL 8.5. Findings indicate that all three dimensions of organizational justice (distributive, procedural, and interactional) have a positive and significant effect on various forms of employee commitment. Professional ethics also positively influences affective and normative commitment but has no significant effect on continuance commitment. The results reveal that the interaction between organizational justice and professional ethics has the strongest impact on enhancing employee commitment and social sustainability, underscoring the necessity of simultaneous attention to transparent processes and ethical values in human resource management.

Citation: Kharabaf, Shima. Mohammadian, Mehrdad. (2025). Analyzing The Role Of Organizational Justice And Professional Ethics In Enhancing The Social Sustainability Of Employees At Tehran University Of Medical Sciences. *Journal of Socio-Cultural Changes*, 22, Special Issue 1; (Serial No. 87): 147-157.

DOI:

*Corresponding Author: Mehrdad Mohammadian

E-mail Address: mhm@iaut.ac.ir

Tel: +989144011689

Extended Abstract

Introduction

In today's complex and high-pressure organizational environments, human and social sustainability is recognized as one of the most essential components for maintaining performance continuity and achieving organizational success. Human resources can flourish only when they experience a clear perception of organizational justice, professional security, and behavioral coherence in the workplace. Within such a context, attention to the factors that shape the quality of employees' experiences—particularly organizational justice and professional ethics—becomes crucial, as these variables directly influence satisfaction, engagement, motivation, and organizational belonging. As one of the largest educational and healthcare institutions in the country, Tehran University of Medical Sciences operates in a setting characterized by demanding responsibilities and extensive human interactions, making it highly sensitive to employees' perceptions and lived experiences. Accordingly, the present study aims to examine the mechanisms through which organizational justice and professional ethics affect organizational commitment and the social sustainability of employees, and to identify which organizational dimensions play the strongest role in enhancing retention, cohesion, and professional commitment.

Methodology

This study employed a descriptive-survey design with an applied orientation. The statistical population consisted of all 20,187 employees of Tehran University of Medical Sciences in 2025. Using Cochran's formula and a 95% confidence level, a sample of 379 individuals was selected. Data were collected using standardized questionnaires on organizational justice, professional ethics, organizational commitment, and employee retention. Face and construct validity were confirmed through expert review and confirmatory factor analysis (CFA) using LISREL. Instrument reliability was verified through Cronbach's alpha, ranging from 0.65 to 0.84. Data analysis was conducted in two stages: descriptive statistics and inferential analysis. In the latter stage, Structural Equation Modeling (SEM) was used to assess the direct and indirect effects of independent and mediating variables. Tests of normality, model-fit indices, and multicollinearity diagnostics indicated that the data were appropriate and the findings reliable.

Results And Discussion

Descriptive analysis showed that most respondents were between 30 and 50 years old, held bachelor's or master's degrees, and had 5 to 15 years of work experience. Reliability results indicated acceptable internal consistency, and correlation analysis confirmed a positive and significant relationship between the dimensions of organizational justice and professional ethics, with no evidence of harmful multicollinearity. Regression results and SEM analysis revealed that organizational justice and professional ethics have significant positive effects on affective and normative commitment, while their influence on continuance commitment was not significant. Moreover, organizational commitment served as an important mediating variable in strengthening employees' intention to remain with the organization. Model-fit indices—including χ^2/df , CFI, TLI, and RMSEA—showed that the structural model demonstrated a good fit and effectively explained the relationships among the variables. The findings highlight that organizational justice and professional ethics are two critical drivers in shaping the social sustainability of employees at Tehran University of Medical Sciences. Distributive justice demonstrated the strongest impact on organizational commitment, suggesting that perceived fairness in the distribution of resources and rewards is the most influential factor in fostering positive employee attitude. Professional ethics primarily influenced affective and normative commitment and played a notable role in strengthening employees' sense of belonging and responsibility. The combined implementation of fair policies and an ethical organizational culture can enhance workforce stability, cohesion, and loyalty. Considering the study's limitations—such as individual differences, cultural variables, and access constraints—it is recommended that future research adopt mixed methods, develop context-specific models of justice and ethics, and examine similar organizations. Additionally, managers are encouraged to enhance procedural transparency, strengthen participatory mechanisms, revise reward systems, formalize a professional ethics charter, and establish continuous feedback systems to promote organizational commitment and social sustainability among employees.



تحلیل نقش عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در ارتقای پایداری اجتماعی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

شیماء خارا باف: گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

*مهرداد محمدیان: گروه جامعه‌شناسی، واحد خلیخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلیخال، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸ شماره صفحات: ۱۴۷-۱۵۷	در سازمان‌های آموزشی و درمانی، تقویت حس انصاف و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای از عوامل کلیدی در حفظ سرمایه انسانی و ارتقای ثبات اجتماعی کارکنان محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف واکاوی عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر تعهد و پایداری اجتماعی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و کاربردی است و اثر متقابل دو سازه پژوهشی در بستر یک مرکز آموزشی-درمانی و پژوهشی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری شامل ۲۰۱۸۷ نفر از کارکنان بود که حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری تصادفی برابر با ۳۷۹ نفر تعیین شد. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد بین‌المللی جمع‌آوری و با مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، در نرم‌افزار LISREL 8.5 تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد هر سه بُعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای)، تأثیر مثبت و معناداری بر انواع تعهد کارکنان دارد، اخلاق حرفه‌ای نیز بر تعهد عاطفی و هنجاری اثرگذار است اما تأثیر معناداری بر تعهد مستمر ندارد. نتایج حاکی از آن است که تعامل عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بیشترین تأثیر را در ارتقای تعهد و پایداری اجتماعی کارکنان دارد و بر لزوم توجه همزمان به فرایندهای شفاف و ارزش‌های اخلاقی در مدیریت منابع انسانی تأکید می‌کند.
واژگان کلیدی: عدالت سازمانی اخلاق حرفه‌ای پایداری اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی تهران	
۱ استناد: خارا باف، شیماء، محمدیان، مهرداد. (۱۴۰۴). تحلیل نقش عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در ارتقای پایداری اجتماعی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه تغییرات اجتماعی-فرهنگی، دوره ۲۲، ویژه‌نامه، شماره ۱؛ (پیاپی ۸۷)، ۱۴۷-۱۵۷.	

DOI:

*نویسنده مسئول: مهرداد محمدیان

آدرس پست الکترونیک: mhm@iaut.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۴۴۰۱۱۶۸۹

مقدمه

سازمان‌های امروزی در محیطی فعالیت می‌کنند که پایداری انسانی و اجتماعی، یکی از پایه‌های اصلی موفقیت و تداوم عملکرد آنها محسوب می‌شود (حسینی‌نیری، یعقوبی، علی‌پور، ۱۴۰۳: ۱۴-۱). محیط کار زمانی می‌تواند به شکوفایی و ماندگاری نیروی انسانی کمک کند که احساس انسجام، امنیت و همبستگی حرفه‌ای در آن تقویت شده باشد. توجه به عناصر درونی سازمان که بنیان شکل‌گیری رفتار، نگرش و انگیزش کارکنان را فراهم می‌کنند، در سال‌های اخیر اهمیتی روزافزون یافته است؛ زیرا این متغیرها نه تنها بر کیفیت تجربه کارکنان در محیط کار اثر مستقیم می‌گذارند، بلکه زمینه‌ساز شکل‌گیری ادراکات مثبت و معنادار از حضور در سازمان نیز هستند (Motsaathebe, Molefi, 2025: 5). با افزایش پیچیدگی‌های کاری، فشار مسئولیت‌ها و تغییرات سریع در ساختارها و انتظارات سازمانی، نیاز کارکنان به تجربه منصفانه‌بودن، احترام متقابل و رعایت اصول رفتاری بیش از گذشته احساس می‌شود. هنگامی که افراد احساس می‌کنند سازمان به نیازها و ارزش‌های آنان توجه دارد، زمینه برای مشارکت فعال، انگیزش پایدار و تعهد بلندمدت فراهم می‌شود. در مقابل، خدشه‌دار شدن این احساسات می‌تواند پیامدهایی همچون کاهش ذوق و شوق، خستگی روانی و دوری عاطفی از سازمان را به همراه داشته باشد (امیدی، اربابی، ۱۴۰۳: ۱۵۰). تجربه کارکنان از محیط کار، تنها به شرایط فیزیکی یا ساختار اداری محدود نمی‌شود؛ بلکه مجموعه‌ای از ارتباطات انسانی، شیوه‌های تصمیم‌گیری و تعاملات حرفه‌ای است که در نهایت کیفیت زندگی کاری آنان را شکل می‌دهد (الفتی، رحمانی فیروزجاه، عباسی اسفجیر، ۱۴۰۱: ۱۱۳۸). سازمان‌هایی که بر ایجاد فضای حرفه‌ای سالم، مراودات سازنده و تصمیم‌گیری‌های شفاف تمرکز دارند، معمولاً از سرمایه انسانی پایدارتر، مسئولیت‌پذیرتر و همراه‌تر بهره‌مندند. این سازمان‌ها می‌توانند با اتکاء به نیروی انسانی توانمند و متعهد، مسیر رشد و توسعه بلندمدت خود را هموارتر سازند. حفظ و تقویت پایداری اجتماعی کارکنان، یکی از مهمترین پیامدهای شکل‌گیری سلامت سازمانی، نقش اساسی در تداوم عملکرد مطلوب دارد (Abou Hashish, 2017: 155). هنگامی که محیط کار برپایه اعتماد، احترام، شفافیت و تعامل سازنده استوار باشد، کارکنان تمایل بیشتری به ماندگاری، همکاری و ایفای نقش مؤثر در سازمان خواهند داشت. دانشگاه علوم پزشکی تهران، یکی از بزرگترین مراکز آموزشی و درمانی کشور، محیطی است که کارکنان آن روزانه با حجم گسترده‌ای از مسئولیت‌های حرفه‌ای، تصمیمات حساس و تعاملات پیچیده انسانی مواجه‌اند. این شرایط موجب می‌شود کیفیت تجربه کارکنان از محیط کار، تأثیر مستقیمی بر میزان مشارکت، احساس تعلق و تداوم همکاری آنان داشته باشد. در دهه‌های اخیر، فشارهای شغلی، کمبود منابع، افزایش انتظارات و تغییرات ساختاری، اهمیت توجه به وضعیت اجتماعی-حرفه‌ای کارکنان را برجسته‌تر کرده است. در چنین بستری، بررسی چگونگی تأثیر عوامل سازمانی بر ماندگاری و پایداری اجتماعی کارکنان ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش با هدف تحلیل نقش دو عامل مهم درونی سازمان که می‌توانند تجربه کاری کارکنان و تمایل آنان به ماندگاری را تحت تأثیر قرار دهند در پایداری اجتماعی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام می‌شود. پرسش بر آن است که - در شرایط کاری پرتراکم و حساس، چه سازوکاری می‌تواند موجب تقویت همبستگی، مسئولیت‌پذیری، و ثبات حضور کارکنان شود؟

پیشینه تحقیق

ادراک عدالت سازمانی، هسته‌ای پویا و چندبُعدی در ساختارهای سازمانی است که شامل عدالت در توزیع منابع، شفافیت فرایندها و کیفیت تعاملات انسانی می‌شود. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند منابع و فرصت‌ها به‌طور منصفانه تخصیص یافته و تصمیم‌گیری‌ها شفاف و بی‌طرفانه است، روابط انسانی برپایه احترام و صداقت شکل می‌گیرد و تعهد سازمانی تقویت می‌شود. این تجربه نشان می‌دهد عدالت سازمانی نه تنها یک معیار ساختاری، بلکه تجربه‌ای زیسته است که محیط کاری منسجم، انگیزشی و پایداری اجتماعی را شکل می‌دهد و شهروند-کارمند محور بودن سازمان را ارتقاء می‌دهد (Joungtrakul, Smith, 2024: 105-113). اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول رفتاری شامل مسئولیت‌پذیری، صداقت، انصاف و همدردی، تأثیر به‌سزایی بر انسجام هویت حرفه‌ای و کیفیت روابط سازمانی دارد. رعایت این اصول موجب افزایش اعتماد متقابل، تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی پایدار می‌شود. اخلاق حرفه‌ای تجربه‌ای پویا است که نه تنها رفتار فردی را هدایت می‌کند، بلکه در تعامل با عدالت سازمانی، محیطی هم‌پذیر و مؤثر ایجاد می‌کند و عملکرد جمعی را افزایش می‌دهد (رسولی، ممی‌زاده دولت‌آبادی، ۱۴۰۴: ۳۹۵-۴۱۱). پیوند میان عدالت سازمانی و پیامدهای شغلی از مسیر سازوکارهای میانجی مانند اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی تقویت

می‌شود (Porter et al., 2023: 603-609). درک عدالت موجب افزایش انگیزش، حس اثرگذاری و درگیری روانی کارکنان می‌شود و مشارکت فعال، رفتارهای مسئولانه و اثربخشی فردی را ارتقاء می‌دهد. تعامل پویا میان عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای زمینه‌های رشد فردی و جمعی را فراهم کرده و ساختارهای پایداری اجتماعی و انسجام سازمانی را تقویت می‌کند (صالحی، خطیر، صالحی، ۱۴۰۴: ۸-۱). توانمندسازی کارکنان یکی دیگر از پیامدهای ملموس عدالت سازمانی است که با افزایش مهارت‌ها، اعتمادبه‌نفس و قدرت تصمیم‌گیری حرفه‌ای تحقق می‌یابد (Lahlou-Kassi, Eddakir, 2025: 1-13). تجربه عدالت، انگیزه کارکنان را برای مشارکت فعال در فعالیت‌های سازمانی افزایش داده و ظرفیت سازمان برای توسعه منابع انسانی و ارتقای سرمایه اجتماعی را تقویت می‌کند. این فرایند در نهایت موجب کاهش ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی و پایداری بلندمدت سازمان می‌شود و تعامل میان عدالت، اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، ساختار سازمانی را به محیطی منسجم و انسان‌محور تبدیل می‌کند (بسطامی و دیگران، ۱۴۰۳: ۳۳-۱۹).

ادبیات و مبانی نظری

رهبری اصلی‌ترین عوامل مؤثر در شکل‌دهی رفتار، نگرش و عملکرد اعضای سازمان است و فرایندی اجتماعی-رفتاری است که در آن رهبر با استفاده از مهارت‌های تأثیرگذاری، انگیزش و هدایت، اهداف سازمان را محقق می‌سازد. تأثیر سبک رهبری بر عملکرد، رضایت و تعهد اعضا بسیار مورد توجه محققان مدیریت و رفتار سازمانی قرار گرفته است (نعمت‌الهی، ۱۴۰۰: ۱۱۵-۱۱۱). بر اساس نظریه جیمز مک‌گرگور برنر^۱، رهبران تحول‌آفرین توانایی انگیزش و الهام‌بخشی به اعضا را دارند و آن‌ها را به سطحی فراتر از منافع شخصی هدایت می‌کنند تا اهداف جمعی تحقق یابد. رهبران تحول‌آفرین با توجه به نیازهای رشد فردی اعضا، ارائه چشم‌انداز روشن و ایجاد انگیزه درونی، سبب افزایش خلاقیت، نوآوری و تعهد عاطفی اعضا می‌شوند. به بیانی، رهبری تحول‌آفرین به‌ویژه در محیط‌های پویا و چالش‌برانگیز، اثر مستقیمی بر رضایت شغلی، تعلق سازمانی و کاهش رفتارهای منفی در اعضا دارد (ام‌اللهی بیوکی، شاکراردکانی، نیکنام‌جو، ۱۳۹۶: ۱۳۵). یادگیری سازمانی، فرایندی است که از طریق آن سازمان‌ها دانش جدید تولید کرده و رفتارها و ساختارهای خود را بهبود می‌بخشند. این مفهوم نقش کلیدی در توانمندسازی اعضا، تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و ارتقای بهره‌وری جمعی دارد (Allen, Meyer, 1997: 5). سازمان‌های یادگیرنده، محیطی فراهم می‌کنند که اعضا بتوانند به صورت مستمر مهارت‌ها و دانش خود را توسعه دهند و با تغییرات محیطی سازگار شوند. کریس آرگریس^۲ و دونالد شون^۳ بیان دارند که یادگیری سازمانی تنها اصلاح خطاهای عملیاتی نیست، بلکه نیازمند بازنگری در اصول، سیاست‌ها و ارزش‌های بنیادین سازمان است. یادگیری دوحلقه‌ای اعضا را قادر می‌سازد که نه تنها رفتارهای خود، بلکه فرایندهای تصمیم‌گیری و سیاست‌های سازمانی را بهبود دهند. این رویکرد به توسعه سازمان‌های انعطاف‌پذیر، پاسخ‌گو و نوآور کمک می‌کند و زمینه‌ساز افزایش مشارکت فعال اعضا، توانمندسازی و ارتقای سرمایه فکری جمعی می‌شود (محمدداوودی، میلاد، شایان، ۱۳۹۷: ۵۴۵-۵۴۲). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و شیوه‌های رفتاری مشترک است که چارچوب تصمیم‌گیری و تعامل اعضا را شکل می‌دهد. این مفهوم به عنوان پشتیبان رفتارهای اجتماعی، همکاری و انسجام گروهی عمل می‌کند و اثر مستقیم بر انگیزش، رضایت شغلی و هویت حرفه‌ای اعضا دارد (۶). گرت هوفستد^۴، در نظریه خود به بررسی ۴ بُعد اصلی فرهنگ سازمانی پرداخته؛ فاصله قدرت، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، اجتناب از عدم قطعیت و جهت‌گیری بلندمدت. در واقع، سازمان‌هایی که فرهنگ منسجم و حمایتگر دارند، سطح بالایی از اعتماد، تعلق و همکاری اعضا ایجاد می‌کنند و می‌توانند محیط کاری مثبت و پایدار را تضمین کنند (درگاهی، معمایی، ۱۳۹۶: ۱۰۸-۱۰۵). اعتماد سازمانی و شفافیت فرایندها، عوامل حیاتی در شکل‌دهی تعاملات مثبت و ارتقای کارایی جمعی اعضا هستند. اعتماد به مدیران و سیاست‌های سازمان، موجب پذیرش تصمیمات، همکاری و مشارکت فعال می‌شود و شفافیت در فرایندها، اساس عدالت و بی‌طرفی را تقویت

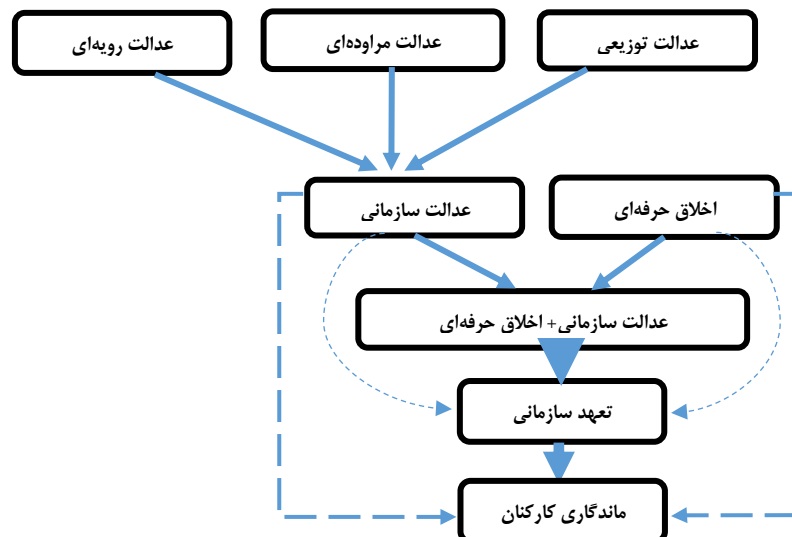
^۱ James MacGregor Burns

^۲ Chris Argyris

^۳ Donald Schön

^۴ Geert Hofstede

می‌کند (Momtaz, 2021: 560). طوری که راجر سی. مایر^۵، جیمز اچ. دیویس^۶ و دیوید شورمان^۷ معتقدند اعتماد اعضا در سازمان تابع توانایی، صداقت و حسن نیت رهبران و سیاست‌های سازمان است. وقتی اعضا اعتماد داشته باشند، انگیزه بیشتری برای تعامل مثبت، مشارکت و تبادل اطلاعات دارند و احتمال بروز رفتارهای ضد سازمانی کاهش می‌یابد. شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و توزیع منابع، پایه اعتماد و حس عدالت را تقویت کرده و باعث ایجاد محیط کاری پویا، اخلاق محور و انسان محور می‌شود (Budomo, 2020: 120-122). طوری که می‌توان فلوجارت نظری پژوهش را برپایه (شکل ۲)، تبیین نمود.



شکل ۱. فلوجارت نظری- (مأخذ: نگارندگان، ۱۴۰۴)

مواد و روش تحقیق

این پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی است و با هدف بررسی وضعیت موجود متغیرها و روابط میان آن‌ها در جامعه آماری انجام شد که شامل تمامی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۴۰۴ شمسی، با جمعیت ۲۰/۱۸۷ نفر بود که در بخش‌های آموزشی، پژوهشی، درمانی و اداری فعالیت می‌کنند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد محاسبه و ۳۷۹ نفر تعیین شد. داده‌ها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین پرسش‌نامه‌های استاندارد جمع‌آوری گردید به مثابه: پرسش‌نامه ماندگاری کارکنان با ۱۵ گویه؛ پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای با ۱۶ گویه، پرسش‌نامه عدالت سازمانی با ۲۰ گویه و پرسش‌نامه تعهد سازمانی با ۲۴ گویه، که به عنوان شاخصی از پایداری اجتماعی کارکنان در نظر گرفته شد. تمامی پرسش‌نامه‌ها پیش از اجرا از نظر روایی صوری و بومی سازی توسط اساتید متخصص بازبینی شدند. روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، در نرم افزار LISREL 8.5، بررسی شد و شاخص‌های برازش مدل در سطح مطلوب قرار داشتند ($\chi^2/df=2/34$, $RMSEA=0/059$, $GFI=0/92$, $CFI=0/95$, $NFI=0/93$). پایایی ابزارها با ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که برای اکثر متغیرها بالاتر از ۰/۷ و برای متغیر اخلاق حرفه‌ای ۰/۶۵ بود. تحلیل داده‌ها شامل ۲ بخش بود: تحلیل توصیفی؛ با شاخص‌هایی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و تحلیل/سنتباضی؛ با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM)، در نرم افزار LISREL برای بررسی اثر مستقیم و اثر متقابل عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر تعهد و پایداری اجتماعی کارکنان. پیش از اجرای SEM، نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد که نتایج نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ بود. همچنین، هم خطی متغیرها با شاخص VIF و تحلیل رگرسیون چندگانه بررسی شد تا نتایج SEM تأیید شود. در تمامی مراحل تحقیق، اصول اخلاق علمی رعایت شد. پیش از توزیع پرسش‌نامه‌ها، توضیحات کاملی درباره هدف مطالعه، محرمانه بودن اطلاعات و اختیاری بودن مشارکت ارائه شد و به پاسخ دهندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها به طور کامل محرمانه باقی خواهد ماند.

^۵ Roger C. Mayer

^۶ James H. Davis

^۷ F. David Schoorman

بحث و یافته‌های تحقیق

در تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی، خلاصه سازی و ارائه ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری (سن، جنسیت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات)، و توزیع پاسخ‌ها به سؤالات پرسش‌نامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ است برپایه (جدول ۱). درمقابل، تحلیل / سنباطی، با هدف آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی روابط علی بین متغیرهای بین متغیرهای مستقل (عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای)، متغیر میانجی (تعهد سازمانی) و متغیر وابسته (ماندگاری کارکنان)، از روش مدل سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL 8.5 انجام شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

سن	فراوان	درصد فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰	۱۲	۳/۱۶	کمتر از ۵	۳۱	۸
۳۰ تا ۴۰	۹۸	۲۵/۸۵	۵ تا ۱۵	۲۷۶	۷۳
۴۰ تا ۵۰	۲۲۱	۵۸/۳۱	۱۵ تا ۲۵	۶۴	۱۷
۵۰ به بالا	۴۸	۱۲/۶۹	۲۵ به بالا	۸	۱۱
جمع	۳۷۹	۱۰۰	جمع	۳۷۹	۱۰۰
مدارک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۲	۰/۵۲	زن	۹۰	۲۳/۷۶
فوق دیپلم	۱۶	۴/۲۲	مرد	۲۸۹	۷۶/۲۶
کارشناسی	۱۳۵	۳۵/۲۶	جمع	۳۷۹	۱۰۰
کارشناسی ارشد	۱۷۷	۴۷			
دکترای تخصصی	۴۹	۱۳			
جمع	۳۷۹	۱۰۰			

باتوجه به اینکه مقدار ۰/۷ به عنوان مقدار مناسب ضریب آلفای کرونباخ در نظر گرفته می شود و حداقل مقدار قابل قبول برای متغیرها ۰/۶ است، مقادیر به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۶ بود؛ بنابراین می توان گفت که پایایی ابزارها مناسب است برپایه (جدول ۲).

جدول ۲. برآورد ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها - (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
عدالت توزیعی	۰/۷۶۳
عدالت رویه‌ای	۰/۷۵۶
عدالت مرادده‌ای	۰/۸۴۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۵۰
تعهد عاطفی	۰/۷۰۱
تعهد مستمر	۰/۶۸۲
تعهد هنجاری	۰/۷۵۴
تعهد سازمانی (کلی)	۰/۷۸۰
ماندگاری کارکنان	۰/۷۳۱

نتایج آزمون شاخص‌های برازش مدل برپایه (جدول ۳)، نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از برازش مطلوبی برخوردار است. مقدار χ^2/df برابر با ۲/۳۴ (کمتر از آستانه ۳)، بیانگر برازش مناسب مدل است. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۵۹ (کمتر از ۰/۰۸)، نشان‌دهنده خطای تقریب قابل قبول است. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص بنتلر-بونت (NFI)، همگی بالاتر از حدود قابل قبول قرار دارند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری از انطباق مناسبی با داده‌ها برخوردار است. طوری که مقدار عامل تورم واریانس (VIF)، برای متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای و اخلاق حرفه‌ای همگی کمتر از ۵ است برپایه (جدول ۴). این امر نشان می‌دهد که هیچ نشانه‌ای از هم‌خطی شدید میان متغیرهای مستقل وجود ندارد. به بیانی، متغیرهای مستقل در مدل از یکدیگر تفکیک‌پذیری مناسبی دارند و همبستگی بیش از حد میان آن‌ها مشاهده نمی‌شود. این وضعیت برای مدل سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL مطلوب است، زیرا بروز هم‌خطی می‌تواند دقت برآورد ضرایب مسیر و شاخص‌های برازش مدل را کاهش دهد.

جدول ۳. نتایج شاخص‌های برازش مدل در تحلیل عاملی تأییدی- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

شاخص برازش	مقدار به‌دست‌آمده	استانده قابل قبول	نتیجه
Chi-Square/df (χ^2/df)	۲/۳۴	کمتر از ۳	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۵۹	کمتر از ۰/۰۸	قابل قبول
GFI	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
AGFI	۰/۸۹	بیشتر از ۰/۸۵/۸۵	قابل قبول
CFI	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول
NFI	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹۰	قابل قبول

جدول ۴. نتایج آزمون هم‌خطی- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

متغیر مستقل	عامل تورم واریانس	نتیجه (وجود هم‌خطی)
عدالت توزیعی	۲/۲۲	بدون هم‌خطی ($VIF > 5$)
عدالت رویه‌ای	۲/۶۳	بدون هم‌خطی ($VIF > 5$)
عدالت مرادده‌ای	۲/۴۴	بدون هم‌خطی ($VIF > 5$)
اخلاق حرفه‌ای	۱/۹۲	بدون هم‌خطی ($VIF > 5$)

برپایه (جدول ۵)، روابط میان عدالت توزیعی و رویه‌ای، عدالت توزیعی و مرادده‌ای، و نیز عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای، ارتباط مثبت و در حد متوسط تا نسبتاً قوی بین این ابعاد وجود دارد. این نتایج با تئوری‌های عدالت سازمانی سازگار است؛ زیرا این ابعاد معمولاً به‌عنوان جنبه‌های مختلف یک سازه کلی یعنی «عدالت سازمانی»، مورد توجه قرار می‌گیرند.

جدول ۵. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

ردیف	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مرادده‌ای	اخلاق حرفه‌ای
عدالت توزیعی	۱	۰/۶۲	۰/۵۸	۰/۴۵
عدالت رویه‌ای	۰/۶۲	۱	۰/۶۵	۰/۴۸
عدالت مرادده‌ای	۰/۵۸	۰/۶۵	۱	۰/۵۲
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۵	۰/۴۸	۰/۵۲	۱

باتمركزبر هیچ‌یک از ضرایب همبستگی به سطح ۰/۸۰ یا بالاتر که شاخص هم‌خطی شدید محسوب می‌شود نرسیده است. همچنین همبستگی میان اخلاق حرفه‌ای با عدالت توزیعی (۰/۴۵)، عدالت رویه‌ای (۰/۴۸) و عدالت مرادده‌ای (۰/۵۲)، بیانگر وجود رابطه مثبت اما در حد متوسط است. این یافته نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای تا حدی با ابعاد عدالت سازمانی مرتبط است (احتمالاً به‌دلیل نقش اصول اخلاقی در شکل‌گیری ادراک عدالت)، اما شدت این روابط به اندازه‌ای نیست که موجب بروز هم‌خطی در مدل شود.

برپایه (جدول ۶)، تمامی فرضیه‌های پژوهش به‌جز فرضیه ۵ مورد تأیید قرار گرفتند. متغیرهای عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری)، دارند؛ به‌طوری‌که اثر این متغیرها بر تعهد مستمر معنادار نبود ($P=0/067$). یافته‌ها بیانگر آن است که تعهد سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر ماندگاری کارکنان داشته و به‌عنوان یک متغیر کلیدی در تقویت تصمیم کارکنان برای باقی ماندن در سازمان عمل می‌کند.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیونی- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

ردیف	متغیر وابسته	β	t	P-value	نتیجه
فرضیه ۱	تعهد سازمانی	۰/۳۲	۳/۴۵	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه ۲	تعهد سازمانی	۰/۲۸	۲/۹۸	۰/۰۰۳	تأیید
فرضیه ۳	تعهد سازمانی	۰/۲۵	۲/۷۵	۰/۰۰۷	تأیید
فرضیه ۴	تعهد عاطفی	۰/۴	۴/۱۲	۰	تأیید
فرضیه ۵	تعهد مستمر	۰/۱۸	۱/۸۵	۰/۰۶۷	رد
فرضیه ۶	تعهد هنجاری	۰/۳۵	۳/۶	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه ۷	تعهد سازمانی	۰/۲۲	۲/۳	۰/۰۲۳	تأیید
فرضیه ۸	ماندگاری	۰/۳	۳/۱	۰/۰۰۲	تأیید

همچنین شاخص‌های برازش به‌دست‌آمده از نرم‌افزار LISREL برپایه (جدول ۷)، نشان می‌دهند که مدل ساختاری پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است. مقدار χ^2/df کمتر از ۳، مقادیر CFI و TLI بالاتر از ۰/۹۰، و نیز مقادیر RMSEA و SRMR کمتر از

۰/۰۸، همگی بر مناسب بودن برازش مدل دلالت دارند. این نتایج تأیید می‌کند که ساختار روابط میان متغیرها با داده‌های پژوهش سازگار است و مدل ارائه‌شده از نظر آماری قابل قبول است.

جدول ۷. آزمون شاخص‌های برازش مدل- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

نتیجه	معیار قابل قبول	مقدار به دست آمده	تبیین
قابل قبول نیست	$P > 0.05$	۱۶۸/۴	Chi-Square (χ^2)
-	-	۸۰	df
قابل قبول	کمتر از ۳	۲/۱	χ^2/df
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	CFI
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	TLI
قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶	RMSEA
قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵	SRMR

تمامی فرضیه‌ها به جزء فرضیه ۵ مورد تأیید قرار گرفته‌اند. متغیرهای مستقل اثر مثبت و معناداری بر متغیرهای وابسته نشان دادند، اما اثر آن‌ها بر تعهد مستمر معنادار نبود ($P=0.089$). این یافته‌ها بیانگر آن است که اغلب روابط مطرح شده در مدل ساختاری تأیید شده‌اند و چارچوب مفهومی پژوهش از پشتیبانی تجربی قابل توجهی برخوردار است.

جدول ۸. نتایج آزمون مدل ساختار کوواریانس (SEM)، برای فرضیه‌ها- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی، ۱۴۰۴)

ردیف	ضریب مسیر β	مقدار t	P-value	نتیجه
فرضیه ۱	۰/۳۴	۳/۶	۰	تأیید
فرضیه ۲	۰/۳	۳/۱۵	۰/۰۰۲	تأیید
فرضیه ۳	۰/۲۷	۲/۸۵	۰/۰۰۵	تأیید
فرضیه ۴	۰/۴۲	۴/۳	۰	تأیید
فرضیه ۵	۰/۱۶	۱/۷	۰/۰۸۹	رد
فرضیه ۶	۰/۳۸	۳/۹	۰	تأیید
فرضیه ۷	۰/۲۴	۲/۵	۰/۰۱۳	تأیید
فرضیه ۸	۰/۲۳	۳/۲۵	۰/۰۰۱	تأیید

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، ۲ مؤلفه اساسی در ارتقای پایداری اجتماعی نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران هستند. تحلیل مدل ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است و شاخص‌های آماری از اعتبار روابط مفهومی حمایت می‌کنند. براساس نتایج، عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای نه تنها هر یک به طور مستقل بر تعهد کارکنان و تداوم حضور آنان اثر گذارند، بلکه اثر تعاملی این ۲ متغیر نیز نقش تعیین کننده‌ای در تقویت انسجام سازمانی و کاهش میل به ترک خدمت دارد. از این رو، توجه هم‌زمان به عدالت و اخلاق در محیط‌های دانشگاهی-درمانی می‌تواند یک راهبرد کلیدی برای دستیابی به ثبات و پایداری منابع انسانی باشد. بررسی ابعاد عدالت سازمانی نشان داد که عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای هر ۳ اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارند؛ به گونه‌ای که عدالت توزیعی با ضریب $\beta=0.34$ قوی‌ترین نقش را ایفاء می‌کند. این یافته حاکی از آن است که در محیط‌های پیچیده آموزشی-درمانی، ادراک کارکنان از انصاف در توزیع منابع، فرصت‌ها و پاداش‌ها، بیشترین سهم را در شکل‌گیری نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان دارد. همچنین عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای با تقویت احساس احترام، پیش‌بینی‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، زمینه‌ساز افزایش تعهد عاطفی و کاهش بی‌اعتمادی سازمانی می‌شوند. بدین ترتیب، عدالت سازمانی باید به عنوان یک متغیر استراتژیک در سیاست‌گذاری منابع انسانی محسوب شود. همچنین اخلاق حرفه‌ای نقش برجسته‌ای در تقویت تعهد عاطفی ($\beta=0.42$) و تعهد هنجاری ($\beta=0.38$) ایفاء می‌کند؛ هرچند تأثیر آن بر تعهد مستمر معنادار نبود. این الگو بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای بیش از آنکه بر پایبندی‌های مبتنی بر هزینه فایده تأثیر بگذارد، بر احساس تعلق، نوع دوستی، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری کارکنان اثر گذار است. افزون بر این، اثر تعاملی اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی ($\beta=0.24$) و تمایل به ماندگاری کارکنان ($\beta=0.32$)، معنادار بود. این نتیجه نشان می‌دهد سازمان‌هایی که هم از نظام‌های عادلانه و هم از فرهنگ اخلاقی برخوردارند، از بالاترین سطح پایداری اجتماعی کارکنان سود می‌برند. با وجود دستاوردهای مهم پژوهش، محدودیت‌هایی همچون تأثیر شرایط فردی و شغلی کارکنان، احتمال عدم انطباق کامل پرسش‌نامه‌های خارجی با زمینه

فرهنگی ایران، دسترسی محدود به برخی گروه‌های شغلی و نقش عوامل اقتصادی-اجتماعی خارج از کنترل پژوهشگر وجود داشت. این محدودیت‌ها می‌توانند بر تعمیم‌پذیری نتایج تأثیرگذار باشند. از این رو پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده با استفاده از روش‌های ترکیبی، طراحی مدل‌های مداخله‌ای، بررسی اثر فناوری‌های جدید منابع انسانی، مطالعه تفاوت‌های بین‌سازمانی و آزمون مدل‌های بومی عدالت و اخلاق حرفه‌ای انجام شود. همچنین استفاده از مداخلات مثبت‌نگری و برنامه‌های بازی‌وار سازی می‌تواند چشم‌اندازهای نوینی برای ارتقای تعهد و پایداری اجتماعی کارکنان فراهم آورد. بر مبنای یافته‌های مطالعه، توصیه می‌شود مدیران دانشگاه با بازنگری نظام‌های پاداش‌دهی، تقویت سازوکارهای مشارکتی، افزایش شفافیت تصمیم‌گیری و برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با اخلاق و عدالت سازمانی، زمینه تقویت اعتماد و تعهد کارکنان را فراهم کنند. تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای، ایجاد نظام‌های نظارتی مبتنی بر بازخورد مستمر، و ارتقای تعاملات سازنده میان مدیران و کارکنان از دیگر اقدامات ضروری است. در سطح سیاست‌گذاری کلان نیز پیشنهاد می‌شود وزارت بهداشت شاخص‌های عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را در ارزیابی عملکرد مدیریتی لحاظ کرده و با توسعه واحدهای مشاوره منابع انسانی و طراحی برنامه‌های ملی نگهداشت نیروی انسانی، زمینه بهبود پایداری اجتماعی کارکنان در نظام سلامت را نهاده‌ای سازد.

منابع

- امراللهی بیوکی، ناهید. شاکراردکانی، محمد. نیکنام‌جو، منصور. (۱۳۹۶). *تحلیل اثرات عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد*. فصلنامه علمی پژوهشی-کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره ۲۰، شماره ۲؛ (پیاپی ۷۸)، ۱۵۹-۱۳۱.
- امید، علی. اربابی، اسلام. (۱۴۰۳). *بررسی تأثیر مشروعیت سازمانی بر حکمرانی متعالی؛ تحلیل نقش میانجی سبک رهبری اخلاق‌مدار (مورد مطالعه: استانداری استان لرستان)*. فصلنامه علمی پژوهشی-حکمرانی متعالی، دوره ۵، شماره ۴؛ (پیاپی ۲۰)، ۱۸۲-۱۴۹.
- بسطامی، همت‌الله. کریمی، علی. احمدی، علی. علی‌دوستی، حسام‌الدین. حریری، مهدی. (۱۴۰۳). *تحلیل ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با نقش میانجی رسانه‌های اجتماعی در بین مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه*. فصلنامه علمی پژوهشی-مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، دوره ۱۱، شماره ۳؛ (پیاپی ۴۳)، ۳۳-۱۹.
- حسینی نیاری، سید سعید. یعقوبی، فرهاد. علی‌پور، عباس. (۱۴۰۳). *بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی کارکنان شهرداری اردبیل*. اولین کنفرانس ملی مدیریت در عصر تحولات با تأکید بر فناوری، علم و عمل، اردبیل-ایران، ۱۴-۱۰.
- درگاهی، حسین. معمایی، هاجر. (۱۳۹۶). *رابطه اخلاق شغلی و بهره‌وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران*. فصلنامه علمی پژوهشی-اخلاق و تاریخ پزشکی ایران، دوره ۱۰، ۱۱۸-۱۰۳.
- رسولی، حسام. ممی‌زاده دولت‌آبادی، محمود. (۱۴۰۴). *بررسی وضعیت عدالت سازمانی و تأثیر آن بر توانمند سازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل*. فصلنامه علمی تخصصی-علوم انسانی و اسلامی در هزاره سوم، دوره ۹، شماره ۲، ۴۱۱-۳۹۵.
- صالحی، صاحب. خطیر، کیومرث. صالحی، محمد. (۱۴۰۴). *رابطه عدالت سازمانی با درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس شهر ساری*. هفتمین همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روان‌شناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب-ایران، ۸-۱.
- الفتی، جواد. رحمانی فیروزجاه، علی. عباسی سفجیر، علی‌اصغر. (۱۴۰۱). *تأثیر عدالت سازمانی و هویت سازمانی بر تعهد سازمانی*. ماهنامه علمی-جامعه‌شناسی سیاسی ایران، دوره ۵، شماره ۴، ۱۱۴۸-۱۱۳۶.
- محمد داوودی، امیرحسین. میلاد، مریم. شایان، شهرام. (۱۳۹۷). *رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت در استان و آموزش پزشکی*. فصلنامه علمی پژوهشی-مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۸، شماره ۶۰، ۵۵۰-۵۴۱.
- نعمت‌اللهی، حمید رضا. (۱۴۰۰). *تبیین نقش عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد افراد در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۵ تهران)*. فصلنامه علمی پژوهشی-منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱؛ (پیاپی ۲)، ۱۳۱-۱۰۹.
- Abou Hashish, Ebtsam Aly. (2017). *Relationship Between Ethical Work Climate And Nurses' Perception Of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intent*. Journal Of Nursing ethics, 24(2): 151-166.
- Allen, Natalie J. Meyer, John P. (1997). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization*. Journal Of Occupational Psychology, 63(1): 1-18.

- Budomo, Xerxes. (2020). *The Mediating Role Of Organizational Justice On Organizational Commitment And Turnover Intention Among Employees*. ScienceOpen Preprints.
- Joungtrakul, Jamnean. Smith, Ian David. (2024). *Examining The Effect Of Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior Through The Mediation Of Job Commitment*. Journal Of Organizational Behavior Research, 9(2): 105-113.
- Lahlou-Kassi, Habiba. Eddakir, Abdellatif. (2025). *Exploring The Impact Of Perceived Distributive Justice On Organizational Commitment*. Journal Of Scientific African, 29, 1-13.
- Momtaz, Paul P. (2021). *CEO Emotions And Firm Valuation In Initial Coin Offerings: An Artificial Emotional Intelligence Approach*. Strategic Management Journal, 42(3): 558-578.
- Motsaathebe, Keolopile D. Molefi, Molefakgotla A. (2025). *Organizational Commitment At A Provincial Department In South Africa*. Faculty of Economic & Management Sciences, North-West University Mahikeng Campus, Mahikeng 2745, Businesses, MDPI, 5(2), 1-20.
- Porter, Lyman W. Steers, Richard. Mowday, Richard T. Boulian, Paul V. (2023). *Organizational Commitment, Job satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians*. Journal Of Applied Psychology, 59(5): 603–609.