

ارائه مدل ساختاری متغیرهای مکنون عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، تعهد مستمر و تعهد عاطفی متغیر خودکارآمدی در  
دو گروه اعضای هیات علمی و کارکنان

ایرج سراج<sup>۱</sup>

دکتر مهدی کلانتری<sup>۲</sup>

دکتر شراره حبیبی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۱

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۱۰/۲۰

## چکیده

هدف این پژوهش، ارائه مدل ساختاری متغیرهای مکنون عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، تعهد مستمر و تعهد عاطفی متغیر خودکارآمدی در دو گروه اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران است. این تحقیق در زمره پژوهش های همبستگی با استفاده از روش های مدل یابی علی قرار می گیرد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت و نیمه وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بوده و برای برآورد حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر برآورد شد. ابزار تحقیق پرسشنامه های عدالت سازمانی مورمان (۱۹۹۱)، تعهد مستمر و تعهد عاطفی آلن و میر (۱۹۹۱)، اعتماد اسکات (۲۰۰۳) و گستردگی خودکارآمدی پارکر (۱۹۹۸) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که مدل ساختاری پژوهش به صورت متفاوتی با داده های دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی برازش دارد و این تفاوت ساختاری ناشی از تفاوت در دو مسیر ساختاری است. مسیر بین متغیر اعتمادسازمانی و تعهد عاطفی و مسیر بین عدالت توزیعی و خودکارآمدی. بطوری که عدالت رویه ای در کارکنان قوی تر از اعضای هیات علمی تعهد عاطفی را پیش بینی می کند و عدالت توزیعی در اعضای هیات علمی قوی تر از کارکنان خودکارآمدی را پیش بینی می کند. ضریب مسیر بین متغیرهای عدالت سازمانی، اعتمادسازمانی و تعهد عاطفی و ضریب مسیر بین متغیر تعهد عاطفی و خودکارآمدی تنها در کارکنان معنادار است. باقی ضرایب مسیر در دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی در سطح ۰/۰۱ یا ۰/۰۵ معنادار است. برازش نیکویی مدل مذکور ۰/۹۱ بدست آمد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد.

**واژه های کلیدی:** خودکارآمدی مدیران، عدالت، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران seraj5942@gmail.com

<sup>۲</sup> نویسنده مسئول، استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران kalantari@riau.ac.ir

<sup>۳</sup> استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران habibisharareh@gmail.com

#### مقدمه

با گسترش پدیده ی جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است، بطوری که اکثر صاحب نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان ها اشاره کرده اند. مطالعات ادبیات سازمانی نیز بر اهمیت اعتماد به عنوان پیش نیاز اثر بخشی سازمانی تأکید داشته اند. اعتماد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقش ها و تکنولوژی ها، و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت ها ضروری می باشد. اعتماد می تواند اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کند، و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (آلن و مایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶).

به دلیل پیچیده بودن ماهیت اعتماد و برخورداری از اثرات چند سطحی و چند جانبه، همچنان ضرورت پرداختن به آن از ابعاد گوناگون و در ارتباط با عوامل دیگر احساس می شود. عده ای معتقدند که افزایش چشمگیر پژوهش ها در زمینه اعتماد را می توان به این واقعیت نسبت داد که سازمان ها از کمبود اعتماد در بین مدیران و کارکنان خود رنج می برند لذا باید راه حل هایی برای رفع این مشکل ارائه کرد، مشکلی که اگر به آن توجهی نشود، در آینده می تواند زمینه بسیاری از مشکلات را در سازمان فراهم آورد (اصغری و سیادت، ۲۰۰۲). از طرفی به عقیده مزلو به عنوان برجسته ترین روانشناس در حوزه انگیزش عدالت را تقریباً به عنوان یک نیاز اساسی مطرح نموده و آن را همراه با انصاف و نظم و صداقت در یک گروه قرار داده است و از آن به عنوان پیش شرط اساسی برای ارضا نیازها و موفقیت در یک سازمان در غالب جزئی ترین مولفه ها نظیر عدالت توزیعی<sup>۲</sup>، رویه ای<sup>۳</sup>، تعاملی<sup>۴</sup> یاد کرده است. مدیران با مطالعه ابعاد عدالت و با دست یابی به شناخت مناسب از نحوه تاثیر گذاری آن بر ابعاد گوناگون کار سازمان، این امکان را می یابند که اقدامات مناسب تری را جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه ریزی و مدیریت نمایند (گیلدر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

سازمان ترتیب منظم دستیابی به اهداف مشخص است. در عصر حاضر تقریباً جایی که فاقد سازمانی باشد نمی توان یافت و غلبه سازمان ها بر تمام شئون زندگی یک دلیل اهمیت آن ها است. بدیهی است تحقق اهداف سازمان در گرو همکاری و هماهنگی تمام عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می بخشد و یکی از آن عوامل، نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان است که راهبردی ترین منبع هر سازمان است. بر حسب نظر بندورا (۱۹۹۷) وقتی فرد باور داشته باشد که توانایی پیشرفت و کسب موفقیت را داراست به خود کار آمدی دست یافته است. الگوی فکری، انگیزش، واکنش های هیجانی و برداشت انسان از خود کار آمدی خود از طریق انتخاب فعالیت ها، میزان تلاشی که برای یک موقعیت صرف می کند، هنگام انجام یک فعالیت بر عملکردش تأثیر دارد. بنابراین شخص با خود کار آمدی قوی با انگیزه بالاتر و پافشاری بیشتر با موانع روبرو شده و کار آیی بیشتری از خود نشان خواهد داد. پارسونز تعهد سازمانی را وفاداری به ارزش ها، انتظارات و هدف های سازمان و تعهد حرفه ای را داشتن احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه ای خاص و

<sup>4</sup> Allen & Meyer

5- Distributive Justice

6- procedural Justice

7 -Interactional Justice

<sup>5</sup> Gilder

اجتماع حرفه‌ای می‌داند. لذا تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان شده؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در موسسه افزایش داده و در نهایت بازده عملکرد شغلی او بیشتر می‌شود.

تغییرات مهم در ساختار سازمان‌ها، تغییر در تکنولوژی، رقابت اعضای تیم‌های کاری، خود جهت‌دهی آنها و حل مسأله به وسیله کارکنان از جمله عواملی هستند که سازمان‌ها را ملزم نموده که به شیوه‌ای عمل کنند تا کارکنان، خودتنظیم، خودمدیریت و خودارزیاب شوند. کارکنان امروزه باید پاسخگویی آنچه که درمحل کارشان اتفاق می‌افتد باشند و در پاسخ به افزایش ابعاد نقش، کارکنان نیاز دارند تا بیش‌تر در محل کار خویش به نحو گسترده‌تری خودکارآمد باشند (پارکر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). بسیاری از رفتارهای انسان باساز و کارهای نفوذ بر خود<sup>۲</sup>، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچکدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (کرانت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶).

(پورتر، ۱۹۹۸) به مطالعه سازه گسترده‌گی خودکارآمدی نقش<sup>۵</sup> پرداخته است و آن را تحت عنوان «میزان احساس توانمندی افراد برای انجام یک نقش فراکنش<sup>۶</sup> گسترده‌تر و فراتر از اقتضائات فنی تجویز شده سنتی» تعریف نموده است. چهار سازه مرتبط با تمایل و گرایش افراد به رفتار فراکنش عبارتند از: شخصیت فراکنش، ابتکارعمل فردی، عهده‌داری و گسترده‌گی خودکارآمدی نقش. شخصیت فراکنش و ابتکارعمل فردی توصیف‌کننده گرایش‌های اقتضایی هستند درحالی‌که عهده‌داری و گسترده‌گی خودکارآمدی نقش با عوامل زمینه‌ای (از قبیل فرهنگ سازمانی، هنجارهای سازمانی، حمایت مدیریت، محیط‌های دولتی یا خصوصی،...) مرتبطاند (کرانت، ۲۰۱۶).

کانون توجه گسترده‌گی خودکارآمدی نقش بر نحوه احساس افراد درمورد آنچه می‌توانند انجام دهند، متمرکز است تا آنچه انجام می‌دهند. از آنجا که پیشرفت‌های فن‌آوری به طرز عمیق باعث ایجاد تغییرات سریع در سازمان‌ها شده است و اقتضائات سطوح مهارتی نیز به قدری سریع درحال تغییر است که به یک تلاش عظیم برای حفظ آهنگ سرعت نیاز می‌باشد، مدیرانی که از رفتار فراکنشی برخوردارند از یک برگ برنده در محیط‌های سازمانی بهره‌مند هستند (گل‌پرور، ۲۰۰۷). از آنجا که تلاش سازمان برای افزایش حس خودکارآمدی مدیران موجب ارتقاء سطح خلاقیت آنان در موقعیت‌های حل مسأله می‌شود، افزایش و تقویت باورهای خودکارآمدی به منظور حل مسأله بهتر، ضرورت پیدا می‌کند. پس از بنانهاده شدن حس خودکارآمدی اعتماد کارکنان به سازمان بیش‌تر خواهد شد (گل‌پرور و جوادیان، ۲۰۱۱). اعتماد انتظاری است مبنی بر این که کارکنان دیگر به خود اجازه نمی‌دهند در زمانی که دیگران آسیب‌پذیر هستند، ضرر و زیانی به آنها وارد نمایند. به عبارت دیگر اعتماد یک رابطه تبادلی است که در آن پای مخاطره یا آسیب‌پذیری در میان است. هم‌چنین در پژوهش ارکوتا و چافرا با عنوان اثر اعتماد و تخطی از قرارداد روانی بر رهبری موثق<sup>۱۱</sup> و انحراف سازمانی؛ اعتماد، نگرشی جمعی است که باعث ترویج ابتکار، خلاقیت و مخاطره‌پذیری می‌شود. برقراری اعتماد فرایندی پیچیده بشمار می‌رود که در آن لازم است فردی که قصد اعتماد کردن را دارد در فرآیند‌های متعدد حسابگری، پیش‌بینی و ادراک درمورد قصد‌ها و ظرفیت‌های فرد مورد اعتماد درگیر شود (گرنبرگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲).

<sup>1</sup> Parker

<sup>2</sup> Crant

<sup>3</sup> Greenberg

ویژگی عمده سازمان هایی که عملکرد عالی دارند اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر است، یعنی اعضای تیم به صداقت و توانایی یکدیگر اعتقاد راسخ دارند. اعتماد یک پدیده حساس و شکننده است که به وجود آوردن آن زمان زیادی طول می کشد ولی به راحتی می توان آن را از بین برد و دستیابی مجدد به آن کار چندان ساده ای نیست. هم چنان از آنجا که اعتماد موجب افزایش تعهد و رضایت حرفه ای می گردد باید گفت بی اعتمادی موجب تشدید نارضایتی و جو سازمانی ناخوشایند است. بنابراین مدیریت باید دقت زیادی بکند تا اعتماد حفظ گردد (خاکسار، ۲۰۰۸).

براساس رده بندی می یروآلن (آلن<sup>۱۲</sup> و می یو<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۰)، که در سال های اخیر به گونه وسیعی استفاده شده است، تعهد سازمانی شامل سه جزء تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری است. در این پژوهش از تعهد مستمر و تعهد عاطفی استفاده شده است. تعهد عاطفی که بر احساس تعهد کارکنان براساس میزان سازگاری و توافق با اهداف و ارزش های سازمان دلالت دارد و تعهد مستمر که در بردارنده هزینه های متصور، ناشی از ترک سازمان است. پایین بودن تعهد در سازمان ها در سرنوشت و بقای آنها تاثیر گذار است. هنگامی که افراد احساس کنند در سازمان با آنها ناعادلانه رفتار می شود، تعهدشان تزلزل یافته، عملکرد آنها کاهش می یابد و احتمال دارد در امور کاری کمتر همکاری کنند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آنها می شود (موسوی، ۲۰۰۸).

عدالت سازمانی به انصاف در محل کار، و به ویژه ادراکات کارکنان از انصاف و اینکه چگونه برخوردهای منصفانه بر سایر متغیرهای مرتبط با کارکنان اثر می نهد اشاره کرد. عدالت برانگیزاننده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی عدالتی می کنند اخلاق آنها نیز سقوط می کند. هنگامی که افراد احساس کنند در سازمان با آنها ناعادلانه رفتار می شود، تعهدات شان متزلزل می شود، عملکرد آنها کاهش می یابد و احتمال دارد در امور کاری کمتر همکاری کنند (خاکسار، ۲۰۰۸؛ و ناد، مشفق، ۲۰۰۹).

مدیریت گروه های آموزشی یکی از وظایف و نقش های حساس اجتماعی است که به دلیل پدیده انسان سازی این نهاد اجتماعی، وجود اعتماد، تعهد و درک از عدالت در بین اعضای هیات علمی این سیستم و درک آنها از عملکرد مدیر به حساسیت این مسئولیت افزوده است چنانچه اعضای هیات علمی تعهد، اعتماد و عدالت در فضای دانشگاه را احساس کنند احتمالاً بر آن خواهند شد که خود نیز بیش تر تلاش کنند و این امر به لحاظ روانشناختی به آنها کمک قابل توجهی می کند، بخصوص وقتی درک بالایی از توانایی های مدیر خود داشته باشند وظایف محوله را بهتر و دقیق تر به انجام می رسانند بر این اساس به نظر می رسد بررسی پیش آیندهای خود کار آمدی نیز یکی از چالش های اساسی پیش روی مدیریت در توسعه، تحول و بهینه سازی و بهره برداری از سایر منابع و رسیدن به اهداف دانشگاه باشد. با مرور سوابق پژوهشی داخلی و خارجی در ارتباط با متغیر های پژوهش این نکته مستفاد گردید که هیچ گاه در یک زمان و در قالب یک مدل معالات ساختاری است که می تواند به نوبه ی خود در غنی سازی پیشینه تحقیقاتی اندکی در داخل و خارج کشور درباره ی این متغیر ها نقش داشته باشد. مطالعه نشده اند بدین ترتیب این پژوهش با هدف ارائه الگوی علی پیش بینی خود کار آمدی مدیران بر اساس عدالت و اعتماد سازمانی با میانجیگری تعهد سازمانی در کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران می باشد.

اصغری و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان اثر مستقیم و غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج حاکی از اثر مثبت مستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیرمستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جوسازمانی بر خشنودی شغلی و تعهدسازمانی بودند. تعهد به هدف نتوانست در رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری بالا، خشنودترند. عملکرد بالاتری دارند، نسبت به سازمان‌شان تعهد بیشتری دارند و ویژگی‌های شغل خویش را مثبت تر تلقی می‌کنند.

پژوهش دیگری توسط حسن زاده (۲۰۰۷) با عنوان "ارتباط ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران" انجام شد که هدف این تحقیق مطالعه ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران با رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان است. به این منظور از سه پرسشنامه عدالت سازمانی رگو و کانه (۲۰۰۶)، پرسشنامه رضایت شغلی گانون (مقیمی، ۱۳۸۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی استیرز و همکارانش (مقیمی، ۱۳۸۵) استفاده شد. پس از تأیید روایی و پایایی (عدالت سازمانی  $a=92/0$ ، رضایت شغلی  $a=96/0$  و تعهد سازمانی  $a=70/0$ )، پرسشنامه‌ها در بین نمونه آماری که ۱۱۸ نفر از کارشناسان سازمان تحت مطالعه بود توزیع گردید. در این تحقیق از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های ضریب رگرسیون استفاده کردیم. یافته‌ها نشان داد در بین مؤلفه‌های ادراک از عدالت سازمانی در سازمان تربیت بدنی ایران، مؤلفه عدالت توزیعی در پاداش ( $M=62/220 \pm 07/5$ ) کمترین امتیاز و مؤلفه عدالت تعاملی ( $M=25/10 \pm 61/2$ ) بیشترین امتیاز را با توجه به حداکثر امتیازاتشان دارا بودند. در کل ادراک از عدالت سازمانی در این سازمان در وضعیت مطلوبی قرار ندارد ( $\pm 97/12$   $M=62/44$  از حداکثر امتیاز ۸۵) اما در متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار گرفته است. همبستگی مثبت و معنی‌داری نیز بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی ( $p < 0/01$  و  $r=231/0$ )، ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی ( $p < 0/01$  و  $r=257/0$ ) و ادراک از عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ( $p < 0/05$  و  $r=273/0$ ) در سازمان تربیت بدنی ایران مشاهده شد. نتایج رگرسیون نشان داد که متغیر پیش‌بین (عدالت سازمانی) به طور مستقیم نمی‌توان متغیر تعهد سازمانی (ملاک) را تبیین کند. اما از طریق تحلیل مسیر متغیرهای پیش بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی به طور معنی‌داری متغیر ملاک (تعهد سازمانی) را تبیین می‌کنند و پیش بین معنی‌داری برای تعهد سازمانی هستند.

در پژوهش نادی (۲۰۰۸) با هدف "تحلیل تأثیرات اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی" سازمانی با تمرکز بر میانجیگری رضایت شغلی صورت گرفته است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش بخشی از کارکنان ادارات دولتی منتخب (ادارات برق، آب، آموزش و پرورش، مخابرات، جهاد کشاورزی، فرمانداری) شهرستان فسا هستند انجام شده که نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد، هم چنین اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد ولی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت، از طریق نقش رضایت شغلی به عنوان میانجی اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت و رضایت شغلی هم به طور مستقیم، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اوزاگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) تحقیقی با هدف بررسی نقش واسطه ای بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی بر اساس الگوی منابع خواسته درگیری شغلی در نمونه ای از کارمندان پرستاری اسپانیا انجام دادند. تعداد ۵۲۷ متخصص پرستاری از بیمارستان های دولتی اسپانیا در اندلس مورد بررسی قرار گرفت و نمونه ای از ۳۲۴ شرکت کننده (۹۶/۵۲ درصد پرستاران، ۴۷/۰۴ درصد دستیاران پرستار) دریافت کردند. نقش واسطه ای با استفاده از مدل معادلات ساختاری بررسی شد. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی با خودکارآمدی و درگیری کار پیش بینی می شود. مشارکت در کار تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی داشت، در حالی که اثر خودکارآمدی بر تعهد سازمانی کاملاً با درگیری شغلی واسطه می گرفت. نتایج به دست آمده از الگوی منابع تقاضای شغلی پشتیبانی می کند، که نقش واسطه ای بین خودکارآمدی (منابع شخصی) و تعهد سازمانی (نتیجه سازمانی) را افزایش می دهد.

پیلای و ویلیامز<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی دو بعد گسترده و مورد بحث در مورد دموکراسی سازمانی (توانمندسازی و ارتباطات)، شواهد تجربی این رابطه ذکر شده بین دموکراسی سازمانی و نتایج کارکنان (تعهد، رفتار شهروندی و اهداف گردش مالی) را تحت عنوان واسطه ای عدالت سازمانی پرداختند. بر اساس داده های ۲۶۲ کارمند شاغل در شرکت های تولیدکننده فن، از مدل سازی معادلات ساختاری برای برآورد نتایج استفاده شده بود. نتایج حاکی از آن بود که ایجاد دموکراتیک در محل کار باعث افزایش تعهد کارکنان و رفتار شهروندی و کاهش اهداف برای ترک سازمان می شود. علاوه بر این، این مطالعه همچنین از عدالت سازمانی به عنوان یک واسطه حمایت می کند و نشان می دهد که با معرفی عدالت، رابطه بین دموکراسی سازمانی و نتایج کارکنان تقویت می شود. این مطالعه شواهد تجربی ایده ها و گزاره های بسیاری از محققان دموکراسی سازمانی را برای ده ها سال ارائه می دهد.

پورتر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان اعتماد به سازمان به عنوان تعدیل کننده رابطه بین خودکارآمدی و نتایج محل کار انجام دادند. با استفاده از داده های جمع آوری شده از ۳۰۰ کارمند و سرپرستان مربوطه در یک سازمان تولیدی در ترکیه در طول سه موج، دریافتند که خودکارآمدی وقتی اعتماد به سازمان بالا بود، تأثیر مثبت بیشتری بر رضایت شغلی، عملکرد وظیفه و رفتارهای شهروندی دارد. جالب اینکه، خودکارآمدی در سازمان کمبود، اثربخشی خود را در اهداف گردش مالی تأثیر می گذارد، و این نشان می دهد اعتماد بالا به سازمان اثرات خودکارآمدی را در اهداف ترک برجسته می کند. نتایج حاکی از آن است که ارزش انگیزشی اعتماد به نفس در حدی قویتر است که کارکنان نیز به سیستم اعتماد بالایی داشته باشند، در حالی که اعتماد کم به سیستم مزایای انگیزشی خودکارآمدی را خنثی می کند.

وانگ (۲۰۱۷) در تحقیقی که در مورد رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و رضایت شغلی با هم ارتباط معنی داری دارند و تعهد سبب رضایت شغلی می شود.

در همین رابطه پرکر (۲۰۱۷) نیز در پژوهش نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار دادند. یافته های این تحقیق نشان داد که همبستگی بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معکوس

<sup>1</sup> Ozag

<sup>2</sup> Pillai & Williams

<sup>3</sup> Porter

است. یعنی با افزایش تعهد سازمانی تمایل به ترک خدمت کمتری می گردد. در نهایت این تحقیق در پی پاسخ به این سوال است که: آیا می توان مدل ساختاری متغیرهای مکنون عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی و متغیر خودکارآمدی برای دو گروه اعضای هیات علمی و کارکنان ارائه داد؟

### روش پژوهش

روش پژوهش در زمره پژوهش های همبستگی با استفاده از روش های مدل یابی علی قرار می گیرد. این روش برای بررسی آثار مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرهای مورد مطالعه بر گستردگی خودکارآمدی نقش به کار گرفته شده است. تحلیل معادلات ساختاری که بدلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین مسیر علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطاهای اندازه گیری توسعه یافته است، شامل دو قسمت است: مدل اندازه گیری که تعیین می کند چگونه متغیرهای مکنون یا سازه های فرضی در قالب تعداد بیش تری متغیر قابل مشاهده اندازه گیری شده اند و مدل ساختاری که روابط علی بین سازه ها ( متغیرهای مکنون) و قدرت تبیین آنها را نشان می دهد. ارزش این روش به دلیل کمک آن به مفهومی کردن و تشکیل فرضیه های پیچیده می باشد. در این پژوهش عدالت، اعتماد، تعهد و خودکارآمدی نقش مدیران به عنوان متغیرهای مکنون در مدل اندازه گیری مشخص شده اند که این مدل قبل از مدل ساختاری ترسیم می شود.

جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت و نیمه وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران می باشند. حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران محاسبه شد. در واقع سطح اطمینان برابر ۹۵٪ و با مقدار Z برابر ۹۶/۱ و میزان d یا خطای برابر ۰/۰۵ و مقدار p یا واریانس نسبت برابر ۵/۰ استفاده شد که در نهایت تعداد ۳۸۴ نفر برآورد شد. بر اساس دو روش نمونه گیری شامل تصادفی چند مرحله ای و تصادفی ساده متناسب با حجم جامعه عمل شد و برای انتخاب نمونه ها (افراد شرکت کننده در تحقیق) به روش زیر عمل گردید:

- ۱) انتخاب واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران شامل: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند).
- ۲) تعیین نسبت اعضای هیات علمی به تفکیک واحدها.
- ۳) تعیین نسبت اعضای هیات علمی به تفکیک طبقات مختلف مبتنی بر مرتبه علمی (مربی، استادیار، دانشیار، و استاد).
- ۴) انتخاب تصادفی اعضای هیات علمی مورد نیاز از هر واحد دانشگاهی منتخب.

در این پژوهش ابزار پژوهش پرسشنامه هایی به شرح زیر است:

پرسشنامه عدالت سازمانی شامل سه خرده مقیاس عدالت توزیعی (۶پرسش)، عدالت رویه ای (۶پرسش)، عدالت تعاملی (۶پرسش) که میزان ادراک کارکنان از انصاف در پرداخت ها و ترفیعات، انصاف ادراک شده در فرآیند های کاری و

عدالت ادراک شده از برخورد ها و تعاملات را با نمونه پرسش های زیر می سنجد: «در قبال تلاشی که انجام می دهم پاداش منصفانه دریافت می کنم»، «سازمان با تدابیر خاصی که اندیشیده اند، استانداردهایی را به وجود آورده اند که تمام تصمیم گیری ها از دوام لازم برخوردار باشد.» و «مدیر ما با احترام و با توجه به ملاحظات انسانی با ما رفتار می کند». این سه پرسشنامه توسط (مورمان، ۱۹۹۱) تهیه و اجرا گردیده است و آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> ۰/۹۰ و (۲۰۰۳، رودر) با اندکی تغییرات این سه پرسشنامه را در پژوهش خود اجرا و به ترتیب برای آنها آلفای کرونباخ ۰/۹۴، ۰/۹۴، ۰/۹۳ را گزارش نموده اند. ضرایب پایایی<sup>۲</sup> این سه پرسشنامه در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، ضرایب اسپیرمن براون<sup>۳</sup> و گاتمن<sup>۴</sup> اندازه گیری شد.

### پرسشنامه تعهد کارکنان

شامل ۲ خرده مقیاس تعهد مستمر (۳ پرسش) و تعهد عاطفی (۵ پرسش) که جهت سنجش میزان تمایل کارکنان برای ماندن و کارکردن در سازمان محل کار خود و میزان دل بستگی هیجانی عاطفی کارکنان به سازمان متبوع خویش به کار برده شده است و نمونه سوالات آن به این شرح است: «اغلب اوقات پیش خودم به ترک این سازمان می اندیشم - نمره گذاری معکوس» پرسشنامه های تعهد مستمر و تعهد عاطفی توسط (آلن و می، ۱۹۹۱) تهیه شده و توسط (گل پروری، ۲۰۰۷)، در ایران ترجمه و مورد مطالعه قرار گرفته است. خاکسار (خاکسار، ۲۰۰۸)، نیز آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و ۰/۷۸ را در پژوهش خود گزارش نموده اند. روایی این پرسشنامه نیز بر اساس روایی همزمان با ضریب همبستگی ۵۶/۰ محاسبه و گزارش شده است.

### پرسشنامه اعتماد

شامل دو خرده مقیاس اعتماد به سازمان (۴ پرسش) و اعتماد به مدیر (۵ پرسش) به کار گرفته شده است. دو نمونه پرسش آنها بدین شرح است: «در حل مشکلات شغلی ام می توانم بروی کمک مدیران حساب کنم» و «من به مدیران اعتماد ندارم نمره گذاری معکوس» این پرسشنامه ها توسط اسکات تهیه و و بوسيله (۲۰۰۳، رودر)، در سه مطالعه اجرا و آلفای کرونباخ ۰/۹۱، ۰/۷۷، ۰/۸۰، را برای اعتماد کارکنان به سازمان و ۰/۸۲، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ را برای اعتماد کارکنان به مدیر گزارش نموده اند. ضرایب پایایی این پرسشنامه ها در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ و ضرایب اسپیرمن - براون و گاتمن اندازه گیری خواهد شد. روایی پرسشنامه مد نظر بر اساس نظر خبرگان و متخصصان مورد تایید قرار گرفته است.

### پرسشنامه گستردگی خودکارآمدی نقش

شامل ۱۰ پرسش که توسط (پارکر، ۱۹۸۸) تهیه و جهت سنجش «میزان احساس توانمندی افراد برای انجام یک نقش فراتر از اقتضانات فنی تجویز شده سنتی» به کار گرفته شده است. یک نمونه پرسش این پرسشنامه بدین شرح است: «مدیر ما توانایی طراحی رویه ها و فرایندهای جدید را در حیطه کارش داراست». پارکر در سه مطالعه خود به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۹۶، ۰/۹۵، ۰/۹۶ را گزارش نموده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ و ضرایب اسپیرمن - براون و گاتمن اندازه گیری خواهد شد. برای روایی این پرسشنامه از روش روایی سازه تایید و گزارش شد که همسانی درونی سوالات مورد تایید است.

### تحلیل توصیفی



پیش از تحلیل سوال اصلی پژوهش، تحلیل توصیفی ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی و خودکارآمدی انجام شده و در جداول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی و خودکارآمدی		
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت سازمانی		
توزیعی	۶۰/۲۴	۷۳/۵
رویه ای	۰۲/۲۷	۵۶/۵
تعاملی	۰۹/۱۲	۷۷/۳
اعتماد سازمانی		
اعتماد به سازمان ادراک شده	۷۱/۷	۲۲/۴
اعتماد به مدیر ادراک شده	۲۰/۶	۲۵/۳
تعهد مستمر	۶۸/۶	۰۰/۲
تعهد عاطفی	۰۳/۲۰	۶۱/۴
خودکارآمدی	۵۹/۲۲	۸۹/۴

براساس جدول ۱ میانگین کل گروه نمونه در عامل عدالت توزیعی ۶۰/۲۴ و انحراف استاندارد آن ۷۳/۵، میانگین عامل عدالت رویه ای ۰۲/۲۷ و انحراف استاندارد آن ۵۶/۵، میانگین عامل عدالت تعاملی ۰۹/۱۲ و انحراف استاندارد آن ۷۷/۳، میانگین عامل اعتماد به سازمان ادراک شده ۷۱/۷ و انحراف استاندارد آن ۲۲/۴، میانگین اعتماد به مدیر ادراک شده ۲۰/۶ و انحراف استاندارد آن ۲۵/۳، میانگین تعهد مستمر ۶۸/۶ و انحراف استاندارد آن ۰۰/۲، میانگین تعهد عاطفی ۰۳/۲۰ و انحراف استاندارد آن ۶۱/۴ و در نهایت میانگین خودکارآمدی ۵۹/۲۲ و انحراف استاندارد آن ۸۹/۴ است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق								
متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. عدالت توزیعی	۱							
۲. عدالت رویه ای	**	۱						
	-۱۵۳/۰							
۳. تعهد مستمر	**	**	۱					
	-۲۵۷/۰	۲۴۱/۰						
۴. تعهد عاطفی	**	**	**	۱				
	-۴۰/۰	۳۲/۰	۵۹۱/۰					
۵. خودکارآمدی	**	**	**	**	۱			
	-۴۴۶/۰	۲۷/۰	۵۶۴/۰	۵۶۸/۰				
۶. عدالت تعاملی	**	*	**	*	**	۱		
	-۲۱۵/۰	۰۹۷/۰	۱۳/۰	۰۹۷/۰	۱۵۶/۰			
۷. اعتماد به سازمان	**	**	**	**	**	**	۱	
	۵۰۱/۰	-۱۹۸/۰	-۲۸/۰	-۳۶۸/۰	-۴۵۵/۰	-۱۸۶/۰		
۸. اعتماد به مدیر	**	*	*	*	**	**	**	۱
	۱۹۳/۰	-۱۰۴/۰	-۰۶۹/۰	-۰۳/۰	-۲۰/۰	-۲۲۴/۰	-۱۱۴/۰	

\*P < ۰,۰۵/۰ و \*\*P < ۰,۰۱/۰

#### تحلیل سوال اصلی پژوهش

آیا می توان مدل ساختاری متغیرهای مکنون عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی و متغیر

خودکارآمدی برای دو گروه اعضای هیات علمی و کارکنان ارائه داد؟

بعد از نامگذاری پارامترهای مدل اندازه گیری برای هر یک از دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی و تعریف مدل با محدودیت و بدون محدودیت در محیط برنامه AMOS، شاخص های برازندگی دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت به وسیله برنامه نامبرده محاسبه و به صورت خودکار با یکدیگر مقایسه شد. لازم به توضیح است آنچه که در مقایسه دو گروه در یک مدل ساختاری یا اندازه گیری مهم است، شاخص های برازندگی مدل با محدودیت و بدون محدودیت است. به طوری که اگر شاخص های برازندگی مدل بدون محدودیت به صورت معناداری بهتر از مدل با محدودیت باشد، پژوهشگر نتیجه می گیرد که مدل ساختاری به صورت متفاوتی با داده های دو گروه برازش دارد. سپس همانند مقایسه های

تبعی در تحلیل واریانس، پژوهشگر سعی می کند با بررسی مقادیر بحرانی حاصل از مقایسه هر یک از ضرایب مسیر (در مدل ساختاری) و بارهای عاملی (در مدل اندازه گیری) در دو گروه، آن ضریب مسیر یا بار عاملی که موجب معناداری تفاوت برازش مدل با داده های دو گروه شده را پیدا کند. اما در صورتی که شاخص های برازندگی بدست آمده برای مدل با محدودیت به طور معناداری بهتر از مدل بدون محدودیت باشد، در این صورت پژوهشگر می تواند نتیجه بگیرد که مدل ساختاری یا اندازه گیری به صورت مشابهی با داده های دو گروه برازش دارد و هیچ یک از ضرایب مسیر یا بارهای عاملی در دو گروه تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند.

جدول ۳: شاخص های برازندگی مدل های با محدودیت و بدون محدودیت

CFI	AGFI	GFI	RMSEA	$\chi^2/df$	شاخص های برازندگی
۹۳۳/۰	۸۹۱/۰	۹۳۱/۰	۰۴۴/۰	۰۱۰/۲	مدل با محدودیت
۹۳۰/۰	۸۹۴/۰	۰/۹۲۸	۰۴۳/۰	۹۹۲/۱	مدل بدون محدودیت

جدول ۳ شاخص های برازندگی دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت را نشان می دهد. با توجه به نتایج این جدول می توان گفت هر دو مدل به صورت قابل قبولی با داده ها برازش دارند. جدول ۴ نتیجه مقایسه شاخص های برازندگی دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت را نشان می دهد.

جدول ۴-۱۲: فرض می شود مدل با محدودیت صحیح است

TLI	RFI	IFI	NFI	p	df	$\chi^2$	شاخص های برازندگی
-۰۰۲/۰	-۰۰۲/۰	۰۰۷/۰	۰۰۷/۰	۰۷۸/۰	۹	۴۹۶/۱۵	مدل بدون محدودیت

جدول ۴ نشان می دهد که تفاوت مجذور کای در دو مدل ۴۹۶/۱۵ با توجه به تفاوت درجه آزادی آنها (۹ = ۱۳۴ - ۱۴۳) در سطح ۰۵/۰ معنادار نیست. بنابراین دو مدل تفاوت معناداری در شاخص های برازندگی باهم ندارند. اما مقایسه ملاک اطلاعات اکائیک (AIC) دو مدل نشان داد که نمره مدل با محدودیت (۸۷۷/۴۱۸) تا حدودی کوچکتر از نمره مدل بدون محدودیت (۳۸۱/۴۲۱) است. این مطلب بیانگر آن است که مدل با محدودیت علاوه بر برازش بهتر با داده ها، نسبت به مدل بدون محدودیت صرفه جویانه تر است. بنابراین با استناد به یافته های مقایسه مدل های اندازه گیری می توان گفت، مدل با محدودیت بر مدل بدون محدودیت ارجحیت دارد. و در نهایت می توان چنین نتیجه گرفت که در این پژوهش بین دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی از لحاظ بارهای عاملی در مدل اندازه گیری تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۵: پارامترهای مدل اندازه گیری در تحلیل عاملی تأییدی برای دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی

نسبت بحرانی		خطای استاندارد		پارامتر استاندارد B		برآورد پارامتر b		متغیرهای مکنون
اعضای هیات علمی	کارکنان	اعضای هیات علمی	کارکنان	اعضای هیات علمی	کارکنان	اعضای هیات علمی	کارکنان	
۵۳۳/۹ **	۱۰۷/۹ **	۰۸۵/۰	۰۷۹/۰	۶۸۲/۰	۶۶۹/۰	۸۱۱/۰	۷۱۹/۰	عدالت توزیعی
۱۷۳/۹ **	۲۹۰/۸ **	۰۸۷/۰	۰۸۹/۰	۶۵۰/۰	۶۰۰/۰	۰/۸۰۰	۷۷۳/۰	عدالت تعاملی
۰۴۳/۶ **	۷۹۸/۶ **	۱۷۴/۰	۱۶۱/۰	۵۹۷/۰	۶۳۲/۰	۰۵۰/۱	۰۹۴/۱	عدالت رویه ای
۸۳۲/۵ **	۹۶۵/۶ **	۱۴۴/۰	۱۷۴/۰	۵۴۷/۰	۷۴۷/۰	۸۳۹/۰	۲۱۲/۱	اعتماد به سازمان
۲۸۷/۵ **	۲۴۰/۴ **	۲۷۲/۰	۲۰۶/۰	۸۴۵/۰	۶۵۳/۰	۴۳۴/۱	۸۷۳/۰	اعتماد به مدیر
۳۹۷/۵ **	۷۲۱/۷ **	۲۱۷/۰	۱۳۵/۰	۴۲۸/۰	۵۱۸/۰	۱۷۳/۱	۹۰۸/۰	تعهد مستمر
۹۰۳/۵ **	۶۳۷/۷ **	۵۴۸/۰	۲۳۶/۰	۹۷۹/۰	۹۱۴/۰	۲۳۴/۳	۸۰۵/۱	تعهد عاطفی
**	۵۰۰/۹ **	۲۳۴/۰	۲۵۸/۰	۸۳۳/۰	۷۱۳/۰	۷۵۶/۲	۴۴۷/۲	خودکارآمدی
۷۵۶/۱۱								

\*\*P < ۰/۱۰

جدول ۵ بارهای عاملی را به تفکیک گروه نشان داده است. نتایج آن نشان می دهد که نشانگرهای هر متغیر مکنون در اندازه گیری آن متغیر در هر دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی از توان بالایی برخوردار است. بعد از بررسی تفاوت برازندگی مدل اندازه گیری در دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی، در مرحله بعد تفاوت مدل ساختاری در دو گروه مورد بررسی قرار گرفت. برای پاسخ به فرضیه پژوهش، همانند آنچه که در مقایسه مدل اندازه گیری بین دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی انجام گرفت، ابتدا برنامه AMOS مسیرهای ساختاری در دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی را با علامت b نامگذاری نمود. بطوری که مسیر ساختاری بین متغیرهای مکنون در اعضای هیات علمی با علامت b1 و در کارکنان با b2 نشان داده شد. سپس مدل ساختاری با محدودیت و بدون محدودیت در محیط برنامه AMOS تعریف شد. مدل با محدودیت چنین فرض نمود که ضرایب مسیر دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی در مدل ساختاری با یکدیگر برابرند. و مدل بدون محدودیت چنین فرض نمود که ضرایب مسیر دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی در مدل ساختاری با یکدیگر برابر نیستند. شاخص های برازندگی برای دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت از طریق برنامه AMOS محاسبه و سپس با یکدیگر مقایسه شد.

جدول ۶: شاخص های برازندگی مدل ساختاری بدون محدودیت و مدل ساختاری با محدودیت

CFI	AGFI	GFI	RMSEA	$\chi^2/df$	شاخص های برازندگی
۹۲۶/۰	۸۸۸/۰	۹۲۸/۰	۴۶/۰	۰۹/۲	مدل بدون محدودیت
۹۲۰/۰	۸۸۸/۰	۹۲۳/۰	۰۴۶/۰	۱۲/۲	مدل با محدودیت

جدول ۶ شاخص های برازندگی دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت را نشان می دهد. با توجه به نتایج این جدول می توان گفت هر دو مدل به صورت قابل قبولی با داده ها برازش دارند. جدول ۷ نتیجه مقایسه شاخص های برازندگی دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت را نشان می دهد.

جدول ۷: فرض می شود مدل بدون محدودیت صحیح است

TLI	RFI	IFI	NFI	p	df	$\chi^2$	شاخص های برازندگی
۰۰۶/۰	۰۰۵/۰	۰۱۳/۰	۰۱۲/۰	۰۰۸/۰	۸	۱۴۶/۲۶	مدل با محدودیت

با توجه به جدول ۷ هر دو مدل با محدودیت و بدون محدودیت از شاخص های برازندگی مناسبی برخوردارند. اما مقایسه شاخص های برازندگی مدل با محدودیت و بدون محدودیت به وسیله برنامه AMOS نشان داد که تفاوت مجذور کای در دو مدل ( $\chi^2 = 20/719$ ) با در نظر گرفتن تفاوت درجه آزادی آنها ( $136-144=8$ ) در سطح  $0/008$  معنادار است (جدول ۱۵-۴). به طوری که مدل بدون محدودیت به صورت معناداری از شاخص های برازندگی بهتری برخوردار است. بنابراین با توجه به نتایج فوق می توان گفت دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی به لحاظ مدل ساختاری پژوهش حاضر با یکدیگر تفاوت دارند. حال سوال این است، تفاوت در کدام مسیرهای ساختاری منجر به معناداری تفاوت مدل ساختاری در بین دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی شده است؟ برای پاسخ به این پرسش نسبت های بحرانی حاصل از مقایسه هر یک از مسیرهای ساختاری در بین دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی بررسی شد که نتایج آن در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸: جدول نسبت بحرانی برای آزمون تفاوت های گروهی در ضرایب مسیر

پارامتر	b1-1	b2-1	b3-1	b4-1	b5-1	b6-1	b7-1	b8-1
b1-2	۶۴۹/۱							
b2-2		۰۰۶/۱						
b3-2			۲۱۲/۰					
b4-2				-۲۱۳/۲				
b5-2					۹۹۶/۱			
b6-2						-۴۸۵/۱		
b7-2							-۹۶۳/۱	
b8-2								۹۷۶/۰

براساس جدول بالا بین ضریب مسیر متغیرهای عدالت رویه ای و تعهد عاطفی در دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد (نسبت بحرانی =  $-۲۱۳/۲$ ) و این ضریب مسیر در کارکنان ( $\beta = -۱۷۸/۰$ ) به صورت معناداری قوی تر از اعضای هیات علمی ( $\beta = ۰۵۴/۰$ ) است. به عبارت دیگر عدالت رویه ای در کارکنان به طور معناداری بیشتر از اعضای هیات علمی پیش بینی کننده تعهد عاطفی است. همچنین نشان می دهد که بین ضریب مسیر متغیرهای عدالت توزیعی و خودکارآمدی در دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد (نسبت بحرانی =  $۹۹۶/۱$ ) و این ضریب مسیر در اعضای هیات علمی ( $\beta = -۵۵۹/۰$ ) قوی تر از کارکنان ( $\beta = -۲۳۱/۰$ ) است. به عبارت دیگر عدالت توزیعی در اعضای هیات علمی به صورت معناداری بیشتر از کارکنان خودکارآمدی را پیش بینی می کند. در نهایت براساس نتایج حاصل از بررسی سوال پژوهش می توان چنین نتیجه گرفت که مدل ساختاری پژوهش به صورت متفاوتی با داده های دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی برازش دارد و این تفاوت ساختاری ناشی از تفاوت در دو مسیر ساختاری است: مسیر بین متغیر اعتمادسازمانی و تعهد عاطفی و مسیر بین عدالت توزیعی و خودکارآمدی. بطوری که عدالت رویه ای در کارکنان قوی تر از اعضای هیات علمی تعهد عاطفی را پیش بینی می کند و عدالت توزیعی در اعضای هیات علمی قوی تر از کارکنان خودکارآمدی را پیش بینی می کند. ضریب مسیر بین متغیرهای عدالت سازمانی، اعتمادسازمانی و تعهد عاطفی و ضریب مسیر بین متغیر تعهد عاطفی و خودکارآمدی تنها در کارکنان معنادار است. باقی ضرایب مسیر در دو گروه کارکنان و اعضای هیات علمی در سطح  $۰۱/۰$  یا  $۰۵/۰$  معنادار است.

## بحث و نتیجه گیری

در طول اجرای این پژوهش و مطالعات صورت گرفته، حمایت های نسبی برای این نظر که ادراک از گستردگی خودکارآمدی نقش مدیران با ابعاد عدالت، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی رابطه دارد فراهم آمد. به نظر می رسد هنگامی که مدیران ادراک عادلانه از دریافت ها و پاداش ها و مزایای سازمانی داشته باشند ادراک گسترده تری از خودکارآمدی نقش مدیران دارند. این یافته که ادراک مدیران از گستردگی خودکارآمدی نقش مدیران با عدالت توزیعی رابطه دارد را می توان این گونه تبیین کرد که در ادراک مدیران دریافت پاداش و مزایا از سازمان نقش تعیین کننده ای دارد و هر گاه این درک مثبت در آنها ایجاد شود به لحاظ روانشناختی خودکارآمدی نقش مدیران را نیز گسترده تر ادراک خواهند کرد. این یافته با پژوهش رادر (۲۰۰۳) ناهمسویی نشان داد. به نظر می رسد ناهمسویی مذکور به دلیل تفاوت در نوع شغل، حرفه و فضای سازمانی حاکم باشد. هم چنین هنگامی که مدیران ادراک عادلانه از اجرای رویه ها و تصمیم گیری ها دارند و اجرای تصمیمات را به گونه منصفانه ادراک می کنند واضح است که مجری این رویه ها و تصمیمات را فردی عادل و دارای خودکارآمدی نقش بالا و میزان توانمندی مدیر را برای انجام یک نقش پیش گستر وسیع و فراتر از حد معمول ارزیابی نمایند. در پژوهش رادر (۲۰۰۳)، عدالت رویه ای با ادراک از گستردگی خودکارآمدی نقش ارتباط معنادار نشان نداده است این عدم همسویی شاید به علت شیوه اجرای رویه ها و تفاوت در نحوه اداره سازمان به صورت متمرکز و یا غیرمتمرکز در دو کشور باشد. همسویی آن با پژوهش خاکسار (۲۰۰۸)، مبنی بر اینکه عدالت رویه ای با رضایت از مدیریت رابطه دارد این است که رضایت از مدیریت می تواند از لحاظ نگرشی کارکنان را متمایل به ارزیابی بالا از خودکارآمدی نقش مدیر نماید. از آنجا که رعایت برخورد های مودبانه همراه با شأن و منزلت مدیران، در آنها حس رضایتمندی از مدیریت را تقویت می نماید و در پژوهش خاکسار (۲۰۰۸) نیز این یافته تأیید گردیده است.

اعتماد به سازمان با ادراک مدیران از خودکارآمدی نقش مدیران رابطه معنادار دارد. عدم همخوانی این نتیجه با نتایج پژوهش رادر (۲۰۰۳)، می تواند این گونه تبیین شود که نحوه انتخاب مدیران وابسته به سازمان است و این منطقی به نظر می رسد که ادراک مدیران از گستردگی خودکارآمدی نقش مدیران نیز به اعتماد به سازمان بستگی داشته باشد. از آنجا که اعضای سازمان هر چه بیش تر ارزش های سازمان را بپذیرد و بیش تر خود را متعلق به سازمان بدانند و به سازمان اعتماد بیش تری داشته باشند خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن می دانند و از آنجا که خودکارآمدی نقش عامل مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و از مهارت های اساسی آن است به نظر می رسد اعتماد به سازمان مدیران را در قبول یا رد چالش های مدیریت کمک خواهد کرد و این منطقی است که مدیرانی که در یک محیط رفتاری لطیف و با اعتماد فعالیت می کنند بخواهند از عهده فرصت هایی برای ایفای وظایف چالش برانگیز برآیند و قبول یا رد این چالش ها به سطح خودکارآمدی نقش آنها وابسته است. یافته های این پژوهش مبنی بر رابطه معنادار اعتماد به مدیر با ادراک مدیران از گستردگی خودکارآمدی نقش مدیران نیز با یافته های دهقان و همکاران (۲۰۱۲)، همسویی نشان داد در پژوهش دهقان اعتماد از راه مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند قابل پیش بینی است و نتیجه گرفته است که از راه بهبود مولفه های سلامت

روانشناختی محیط کار می توان تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی را افزایش داد که بخشی از بهبود وضعیت سلامت روان شناختی محیط کار در در گروه رفتارهای تبدلی مدیر با کارکنان می باشد. هم چنین این رابطه از آنجا ناشی می شود که اعتماد یک رابطه تبدلی است که در آن پای مخاطره و آسیب پذیری در میان است. برقراری اعتماد یک فرآیند پیچیده بشمار می رود، که در آن لازم است فردی که قصد اعتماد کردن را دارد، در فرآیندهای متعدد حسابگری، پیش بینی و ادراک درمورد قصدها و ظرفیت های فرد مورد اعتماد درگیری حاصل کند و زمانی که کارکنان به مدیر اعتماد دارند در فرآیند ادراک ظرفیت و توانمندی های او درگیر و او را ارزیابی می نمایند و هر چه این اعتماد بیش تر باشد ادراک از توانمندی های فرد مورد اعتماد بیش تر خواهد شد. عدم همسویی با نتایج پژوهش رادر (۲۰۰۳)، این احتمال را مطرح می سازد که در ایران مدیران از میان مدیران با سابقه و توانمند انتخاب می شوند و به این دلیل است که اعتماد مدیران دیگر در ارزیابی از خود کارآمدی نقش مدیران تأثیر دارد. به نظر می رسد کارکنان برای مدیرانی که به آنها اعتماد دارند بسیار فراتر از حکم وظیفه جان فشانی می کنند.

وجود رابطه بین ادراک مدیران از گستردگی خود کارآمدی نقش مدیران و تعهد مستمر ناشی از این واقعیت باشد که تعهد مستمر مبتنی بر تحلیل هزینه-منفعت در ترک یا ماندن در سازمان می باشد و این تحلیل ها تعیین کننده نهایی هستند. زمانی که تمایل به ابقا در سازمان افزایش یابد این تحلیل ها در جهت بدست آوردن فایده برای مدیران حرکت خواهد کرد و به دلیل اینکه مدیران درک مثبتی از سازمان و فضای آن دارند مدیران خود را توانمند ارزیابی خواهد کرد.

این یافته با پژوهش عسگری (۲۰۰۸) مبنی بر ارتباط بین تعهد مستمر با سلامت روان مدیران همسویی دارد و نتیجه پژوهش یارمحمدیان و همکاران (۲۰۱۳)، نشان می دهد که اعتماد به همکاران با میانجی گری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد که این پژوهش نیز با این یافته همسویی دارد. این همسویی نشان می دهد که هر چه تعهد مستمر بیش تر باشد اختلالات روانی مدیران کمتر و از سلامت روان بیش تری برخوردارند و می توان این احتمال را مطرح ساخت که گستردگی خود کارآمدی نقش نیز در آنها توسعه یافته باشد و مدیران آنها را توانمند تر و فراتر از حد معمول ارزیابی کرده باشند.

تعهد عاطفی نیز با ادراک مدیران از گستردگی خود کارآمدی نقش مدیران رابطه مثبت داشت. این یافته به گونه نسبی با پژوهش عزیز ابرقوئی (۲۰۰۵)، مبنی بر اینکه تنها رابطه تعهد عاطفی با عملکرد شغلی معنادار است همخوانی دارد. به نظر می رسد هر چه دلبستگی عاطفی مدیران به سازمان بیش تر باشد عملکرد شغلی بهتری از خویش بروز می دهند و ارتباط بیش تر آنها با سازمان و مدیر باعث ادراک بهتر مدیران از توانمندی های مدیران خواهد شد. در ارتباط با نتایج مربوط به پرسش پژوهش، معادلات ساختاری نشان داد که اعتماد به سازمان نسبت به اعتماد به مدیر تأثیر بیشتری در مدیران به مدیر دارد، چرا که سازمان مرکزی تعیین کننده مدیران می باشد.

### پیشنهادات پژوهش

- اثر عدالت بر اعتماد بیانگر این ادعاست که در صورت وجود انصاف و اجرای عدالت مدیران در فرآیند اعتماد درگیر می شوند. منصف ادراک شدن مستلزم اداره کردن ادراکات دیگران می باشد. یک فرد به منظور آنکه به عنوان فردی منصف ادراک شود باید برای افرادی که این تصمیم گیری ها بر آنها اثر می گذارد، وقت کافی



صرف کند. هم چنین یک مدیر در صورتی می تواند قابل اعتماد ادراک شود که از صداقت و منش اخلاقی برخوردار باشد. قابل اعتماد ترین مدیران کسانی هستند که در مورد دغدغه ها و نگرانی های مدیران توجه به خرج می دهند و مدیر قابل اعتماد حافظ اطلاعات محرمانه است و نقش های خود را به شکل توانمند ایفا می کند. مدیران به مدیرانی که غیرتوانمند باشند باور پیدا نمی کنند حتی اگر آنها مدیرانی منصف و با ملاحظه باشند. قابل اعتماد بودن از توانمندی، خیرخواهی و یکپارچگی تشکیل می شود. هنگامی که مدیران دریابند که به ایده های آنها اهمیت داده می شود و اطلاعات حساسی را که با مدیران در میان می گذارند محرمانه باقی خواهد ماند، به آنها اعتماد پیدا می کنند و تمایل بیش تری برای بحث کردن در مورد ایده های خلاق، اهداف و دغدغه های فردی خویش پیدا می کنند.

- در یک چنین محیط باز، بافتی مطلوب برای ایجاد و خلق ایده های مبتکرانه بوجود می آید و مدیران از تمایل بیش تری برای واگذار کردن تکالیف برخوردار می شوند و در برعهده گرفتن مسئولیت های اضافی حتی باوجود احتمال شکست نسبی، احساس راحتی بیش تری می نمایند. خودکارآمدی نقش شامل پیش گستر بودن مدیران در شغل، مهارت های بین فردی و مهارت های یکپارچه سازی مشتمل بر حل مسأله، خدمت به مشتریان، هدف گذاری و حل تعارض است که تمامی این مهارت ها در میان مدیران در صورتی که ادراک از عدالت، تعهد و اعتماد مدیران را افزایش دهند بالاتر از حد معمول و گسترده تر ادراک خواهد شد.

- از انجام این پژوهش و نتایج بدست آمده از آن می توان دریافت که ادراک از عدالت در دریات ها و پاداش ها و مزایای سازمانی، اجرای رویه ها و تصمیمات سازمانی هم چنین در برخورد ها و تعاملات نقش اساسی دارد. هم چنین باعث می شود که کارکنان تمایل به ابقاء در سازمان پیدا کنند و با ارزش های سازمانی هویت یابی نمایند. اعتماد آنها به سازمان و مدیران آن بیش تر می گردد و در جهت اهداف سازمان قدم های متعالی برمی دارند. به نظر می رسد سازمان مرکزی در راستای رسیدن به اهداف و چشم انداز های خود و برای تعالی و رشد و توسعه و بالندگی ضمن تأمل در نتایج این پژوهش سعی در کاربردی نمودن این یافته ها نماید و از این روابط و تفاوت ها برای ارتقای وضعیت سازمان تلاش نماید و برای رسیدن به این منظور باید تلاش نماید تا مدیران از نظر معیشتی و میزان دریافت ها و پاداش ها و مزایای سازمانی در مقایسه با کارکنان هم سطح و هم رده خود ادراک عادلانه ای پیدا کنند.

- بهتر است مسئولان و روسای این سازمان تلاش خود را معطوف به عللی نمایند که باعث می شود مدیران از پاداش ها، رویه ها و تعاملات، اعتماد به سازمان و مدیر ادراک عادلانه نمایند. براساس یافته های ارائه شده به سازمان مرکزی و مدیران آنها پیشنهاد می شود اعتماد به سازمان افزایش یابد چرا که به دنبال آن تعهد مدیران به سازمان بیش تر می شود. با افزایش تعهد مدیران، سازمان در پیشبرد اهداف خود موفق تر عمل خواهد کرد. برای تقویت اعتماد به سازمان برنامه- هایی همچون آموزش مهارت های ارتباطی و نحوه برخورد ها و تعاملات مدیران با مدیران به صورت نمایشی اجرا شود و این برنامه ها ضمن اینکه برای شرکت کنندگان در کلاس ارائه می شود

- بر روی نوار های ویدیویی یا لوح های فشرده ضبط و در اختیار مدیران و مدیران دیگر هم که در این کلاس ها حضور ندارند و مدیران آینده گذاشته شود.
- برای ارتقاء اعتماد به سازمان می توان به وسیله ساز و کارهای ارتباطی از جمله دیدارهای مسئولین با مدیران و توضیح چگونگی اجرای رویه ها و تصمیم گیری ها و افزایش ارتباطات چهره به چهره در هر واحد آموزشی به گونه جداگانه در راستای افزایش اعتماد به سازمان عمل کنند. هم چنین پیشنهاد می شود که جهت بهبود در روابط مدیران و مدیران و برقراری عدالت در اجرای دستورالعمل ها برنامه های آموزشی تدارک دیده شود تا به موجب آن سطح اعتماد بین فردی در سازمان افزایش یابد.
  - مدیران سازمان می توانند با ایجاد جلساتی چگونگی اجرای تصمیمات را برای مدیران توضیح دهند. در صورتی که مدیران سازمان بخواهند تعهد مستمر و تمایل به ابقاء در سازمان را گسترش دهند باید میزان ادراک از عادلانه بودن پرداخت ها و پاداش هایی که به کارکنان داده می شود را افزایش دهند. در جهت پیشبرد اهداف این سازمان، مدیرانی در جایگاه مدیریت قرار گیرند که دارای خودکارآمدی نقش بالایی باشند برای این منظور پیشنهاد می شود که در زمان انتخاب مدیران با کمک ابزار این پژوهش مدیرانی که شناخت کافی نسبت به فرد مورد نظر دارند خودکارآمدی نقش او را سنجیده و در اختیار مسئولین و روسای سازمان قرار دهند تا در تصمیم گیری برای انتخاب آن فرد در پست مدیریت به کار برده شود.

#### منابع انگلیسی

- Allen, N.J, and Meyer, J.P. (1996). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49 . No. 3 , pp. 252\_76.
- Asgari . M. siyadat. S. A. & Orayzi. H. (2002).the relationship between organizational commitment and psychologically healthy school administrators and compare them in public schools, nongovernmental city. *Journal of research in Educational sciences*. Vol. 19\_20 .pp. 130\_142.(in Persian).
- Bandura, A. (1997). *Self\_efficacy: the exercise of control*. New York:W.H. Freeman and Company.
- Crant, J. M. (2016). Proactive behavior in organization. *Journal of Management*, vol.26,No.3, pp. 435\_462.
- Gilder , D. (2015). Commitment, trust and work behavior. The case of contingent workers personnel *Review* . vol. 32 No . 5, pp. 588-604
- Golparvar . M. (2007). The relationship between perceived procedural justice and affective commitment to total Quality Management sequential. *Research Quarterly (Management)*, vol .pp 41-51.(in persion)

- Golparvar. M. Javadian. Z . (2011). The relationship between psychological commitment levels and self-perceived organizational justice: A Comparative Study of Women and Men. Social Studies-Psychological women (Women's Studies). N.9.vol. 29. pp.35-58. (in Persian)
- Greenberg, J. (2012). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of Management, vol, 16, N, pp.399-432.
- Hassanzade, R. (2007). Behavioral science research methods . vol 5 Tehran: pub Shahid Beheshti University. (in Persian).
- Khaksar, S.(2008). Relationship between organizational justice levels of chronic self-concept consequences of attitude – Job moderator role of chronic self-concept and activists in the above equations. Master Thesis in General Psychology. Islamic Azad University in Khorasgan. (in Persian).Moosavi.M.(2008). The relationship between leadership styles, decision-making styles of the four dimensions of organizational justice on the university to provide predictive mathematical models. Master's Thesis in Educational Management. Islamic Azad University Khorasgan.(in Persian).Nadi. M.& Moshfeghi. N.Z. (2009). Teachers' perceptions of organizational trust relationship with an ongoing emotional commitment to provide an appropriate structure equation modeling. Quarterly educational leadership and management. Journal of management Leadership Training.vol.24 . pp25-32. (in Persian).Nadi. M.A. Sajadian .E. (2008). Analysis, simple and multiple relationships between job satisfaction and affective commitment. Normative and rational city restaurant staff. First Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology, University of Isfahan.(in Persian).Ozag, O. (2019). The relationship between the trust, hope, and normative and Continuance commitment of merger survivors Journal of Management Development Vol. 25 No. p, pp.870-883.Parker, S.K. (2017). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other Organizational interventions. Journal of Applied psychology, vol.83,No. 6, pp. 835-852.
- Pillai, R., Williams A. (2004). Transformational leadership , self-efficacy, group Cohesiveness, commitment, and performance . Journal of Organizational Change Management Vol. 17 No. 2, pp. 144-159.
- Porter, L.W., Steers, R.M.& Mowday, R.T.(2017). The measurement of rganizational commitment. Journal of vocational Behavior , vol .14 , pp. 280-292.
- Wang, Y. (2017) . trust, Procedural Justice and Decision-Making Style:A Study of Collective and Private Enterprises in the Context of China'Reform, vol. 29.No.12.