

بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان و عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور

الهه عاطفی^۱، محمد رحیمی^{۲*}، فاطمه افراسیابی^۳

^۱ گروه علوم اجتماعی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲ گروه علوم اجتماعی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳ گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: خرداد ماه ۱۳۹۸، اصلاحیه: مهر ماه ۱۳۹۸، پذیرش: دی ماه ۱۳۹۸

چکیده

با توجه به اهمیت تعهد سازمانی در پیشبرد استراتژی‌ها سازمان‌ها باید در جهت ارتقای این مهم در حوزه عدالت سازمانی ادراکی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان گام بردارند. با توجه به جایگاه سازمان برنامه و بودجه و در این پژوهش هدف اصلی بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر مشارکت کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گرانه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان این سازمان است. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی محسوب می‌گردد. از طرفی با توجه به روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور بودند که با توجه حجم جامعه تعداد ۲۹۸ نفر برای نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین شد. برای بررسی این موضوع از ۳ فرضیه استفاده شد. داده‌های مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss و Lisrel از شاخص‌های آمار استنباطی نظیر؛ ضریب همبستگی پیرسون برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که عدالت سازمانی ادراکی و مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارند. از طرفی عدالت سازمانی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور دارد.

واژه‌های اصلی: تعهد سازمانی، مسئولیت اجتماعی سازمان، عدالت سازمانی، سازمان برنامه و بودجه کشور.

۱- مقدمه

و غیبت و استرس شغلی، ترک خدمت، پرخاشگری در محیط کاری، بدبینی سازمانی، اعتصاب غیرمجاز، رفتارهای انتقام‌جویانه و تعارضات درون‌سازمانی کاهش می‌یابند و سطح بهره‌وری و عملکرد شغلی کارکنان بهبود قابل توجهی می‌یابند [۶]. فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع اساساً بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. عدالت- یا جبران خدمت بر اساس شایستگی- معادل برابری در نظر گرفته شده است. عدالت سازمانی یک پیش‌بینی کننده مهم نتایج شخصی مثل رضایت از شغل و پرداخت و همچنین نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زبردست از سرپرست می‌باشد [۴]. بالعکس ناعدالتی توزیعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد پاداشی را که انتظار دارند در مقایسه با پاداش‌ها دیگران دریافت کنند بدست نیاورند مثل کار جدید، مسئولیت، قدرت، پاداش، ارتقا [۱۰]. مطالعات نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری کارکنان نسبت به سازمان (مثل تعهد سازمانی) مرتبط است. از این رو زمانی یک فرایند منجر به پیامدی خاص می‌شود که ناعادلانه درک شده باشد [۱۳].

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. عدالت سازمانی منجر به ارتقای سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی و در نهایت ارتقای سطح عملکرد شغلی افراد می‌گردد، لذا جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است [۴]. وقتی که بی‌عدالتی در سازمانی وجود داشته باشد، به‌طور طبیعی، نگرش‌ها نسبت به چنین سازمانی در کارکنان و مدیران ارشد و صاحبان قدرت در درون سازمان به‌طور تضعیف‌کننده‌ای سطح رضایت و عملکرد کارکنان را پایین می‌آورد. از طرفی، هنگامی که در سازمان ادراکات از عدالت سازمانی در سطح مطلوبی باشد، سطوح رفتار شهروندی، رضایت از پرداخت، تعهد و رضایت شغلی افزایش خواهند یافت

*m.rahimi5564@gmail.com

ادراکی از اهمیت خاصی برخوردار است، جهت انجام یک تحقیق میدانی بر آن شدیم تا این سازمان را به عنوان مورد مطالعه خود انتخاب نماییم و نتایج و پیشنهادات کاربردی این پژوهش مورد استفاده مدیران و مسئولان ارشد سازمان واقع گردد.

مطالعه حاضر در حالیکه تأثیر عدالت سازمانی ادراکی را بر تعهد سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد، مسئولیت اجتماعی سازمان را به عنوان متغیر میانجی در چارچوب تحقیق، مورد بررسی قرار می‌دهد. لازم به ذکر است که نتایج مطالعه حاضر از جنبه نظری در درک بهتر کارکنان و مدیران و مسئولان ارشد سازمان برنامه و بودجه کشور موثر است. زیرا اولاً این چارچوب می‌تواند به سازمان کمک کند تا قابلیت‌های کلیدی مورد نیاز برای ارتقای سطح ادراکات کارکنان از عدالت سازمانی، تعهدات کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمان، و همچنین مسئولیت‌های اجتماعی سازمان را شناسایی کند و اهداف و اصول سازمان را برای پرسنل نهادینه سازی نماید. دوماً یافته‌های این مطالعه ادبیات تحقیقاتی در این حوزه را با درک عمیق از ماهیت متغیرهای آن، غنی‌سازی می‌کند. و در آخر، مهم‌تر از همه اینکه مطالعه حاضر اولین مورد مطالعاتی است که از مسئولیت اجتماعی سازمان بعنوان میانجی برای بررسی و تحلیل اثرات عدالت سازمانی ادراکی بر تعهد سازمانی در سازمان برنامه و بودجه کشور استفاده می‌کند. در این پژوهش با توجه مطالب بالا برآن شدیم تا از مدل رافائل و همکاران (۲۰۱۷) الگو برداری کنیم و بررسی نماییم که عدالت سازمانی ادراکی چه تأثیری بر تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گرانه مسئولیت اجتماعی سازمان دارد؟

۲- اهداف پژوهش

۱-۲ هدف اصلی

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گرانه مسئولیت اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور می‌باشد و در قالب این هدف اصلی، اهداف اختصاصی ذیل نیز دنبال می‌شود:

۲-۲ اهداف اختصاصی

- ۱) بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور بر مسئولیت اجتماعی سازمان
- ۲) بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور بر تعهد سازمانی
- ۳) بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور بر تعهد سازمانی کارکنان

۳- پیشینه پژوهش

۱-۳ پیشینه خارجی

رافائل و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط مسئولیت اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی: یک مطالعه اکتشافی در موسسه آموزش عالی، یک چارچوب نظری که در آن ارتباط میان مسئولیت اجتماعی سازمان، ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را

مسئولیت اجتماعی شرکت به معنای رویه‌های باز و شفاف کسب‌وکار، یعنی روش‌هایی است که مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و احترام به کارکنان، جامعه و محیط زیست می‌باشد. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به این منظور برنامه‌ریزی می‌شود که برای جامعه به طور اعم و برای سهامداران به طور اخص حامل ارزش‌های پایدار باشد [۱۲]. شرکتها مسئولیت اجتماعی را جهت همکاری برای انسجام ملی، حفظ ثروت و ارزش اجتماعی برای ائتلاف و سرمایه‌گذاری استراتژیک جهت پیوند نیروی انسانی با منافع تجاری و شناخت تناسب و معنادار آن به عنوان ابزاری برای تقویت و ارتقاء بلند مدت ارزش سهامداران می‌دانند. این شرکت‌ها در این زمینه بر رفتارهای اخلاقی تجرات، شفافیت در امور اجرایی و عملیاتی و در پایبندی به قانون تأکید می‌نمایند [۱۶]. در واقع مسئولیت اجتماعی شرکت تعهدی فراتر از الزامات قانونی و اقتصادی است که در آن شرکت مسائل اخلاقی و مشارکت در توسعه اقتصادی را ضمن بهبود کیفیت نیروی کار، در مقیاسی وسیع تر یعنی جامعه مورد توجه قرار می‌دهد و فرایند تجاری خود را به گونه‌ای مدیریت می‌کند که اثرات مثبتی در جامعه به همراه داشته باشد. به عبارت دیگر شرکت‌ها از طریق مسئولیت اجتماعی می‌کوشند تا بین منافع ذی‌نفعان گوناگون و نیز عملکرد اقتصادی، اخلاقی و اجتماعی خود تعادل برقرار کنند [۱۱]. تعهد سازمانی یک نگرش است؛ یک حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام است. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت در سازمان؛ نیاز یعنی اینکه فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده، ناچار به ادامه خدمت در آن است؛ الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان داشته و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند [۱]. نگرش کارکنان نسبت به کار تحت تأثیر علائم دریافت شده از محیط کار است. تعهد عاطفی یک واکنش مشترک نسبت به یک محیط کاری مثبت است. احتمال می‌رود که جو اخلاقی محیط کار باید تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی داشته باشد. افزون بر این، کارکنان وقتی نسبت به سازمان‌هایشان بیشتر متعهد هستند که ارزش‌های اخلاقی آن‌ها با سازمان منطبق باشد. با توجه به این مطالب ما انتظار می‌رود که ادراک جو اخلاقی محیط کار منجر به تعهد عاطفی مثبت کارکنان شود [۱۵].

سازمان برنامه و بودجه یک سازمان دولتی ایرانی است که در سال ۱۳۲۷ راهاندازی شد. وظیفه این سازمان، برنامه‌ریزی و نظارت توسعه‌ای و راهبردی نظام اقتصادی و اجتماعی کشور بود، که تحت نظر یک شورای عالی، یک هیئت نظارت و یک مدیرعامل فعالیت می‌نمود. این سازمان در ۱۷ تیر ۱۳۷۹ با سازمان امور اداری و استخدامی کشور ادغام و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور را تشکیل دادند. این سازمان جدید نیز در ۱۸ تیر ۱۳۸۶ با ادغام با چند معاونت ریاست‌جمهوری، دو معاونت رئیس‌جمهور که عبارتند از: معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی را تشکیل دادند. در ۴ مرداد ۱۳۹۵، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مجدداً به دو سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور استخدامی تجزیه گردید. با توجه به اهداف و استراتژی‌های کلان این سازمان که در آن نقش عمده نیروی انسانی و ادراکات آن از سازمان، مسئولیت اجتماعی سازمان و عدالت سازمانی

تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در زمینه کاری کشور هندوستان بود. داده های آماری این تحقیق از میان ۲۴۸ مدیران ستادی و بالادست در بخش عمومی کشور هندوستان جمع آوری شد. نتایج رگرسیون ترتیبی نشان داد که کار داوطلبانه میانجی مثبت تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد. اگرچه اثر مثبتی بر تعهد مستمر دارد. در آخر متغیرهای دموگرافیکی (سن، مدرک و پست سازمانی) اثر مثبت و قوی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی داشتند.

دیوس و همکاران (۲۰۱۵) مقاله‌ای را با عنوان تعهد سازمانی و اثرات آن بر روی مسئولیت اجتماعی سازمان مورد بررسی قرار دادند. هدف از این مقاله بررسی ارتباط سه بعد تعهد سازمانی (مستمر، هنجاری و عاطفی) بر مسئولیت اجتماعی سازمان بود. برای تحلیل داده‌های این مطالعه از روش همبستگی و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی بر مسئولیت اجتماعی سازمان اثرگذار است. همچنین بعد تعهد مستمر به‌طور معناداری زمینه مسئولیت اجتماعی سازمان را افزایش می‌دهد.

۲-۳ پیشینه داخلی

هاشمی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل مدل پیامدهای عدالت سازمانی به تحلیل پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده در حوزه عدالت سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و رفتار ضد تولید در میان ۲۱۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن بود که مدل فرضی روابط بین متغیرها با داده‌ها برازش دارد، همچنین عدالت سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید در محیط کار تأثیر می‌گذارد.

موحدی (۱۳۹۴) اثر تعدیل‌گر تجانس فرهنگی بر روی تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان (مطالعه موردی: شرکت لبنیات هموطن) اذعان داشت یکی از سرمایه‌های هر سازمان کارکنان آن می‌باشد. وجود کارکنان متعهد و توانمند، از جمله شرایط لازم برای پیشرفت هر سازمان است. تعهد سازمانی در پی ایجاد چنین سرمایه‌هایی است. یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های امروزی مشتری مداری و جلب رضایت مشتری است. این تحقیق از لحاظ تقسیم‌بندی بر مبنای هدف از نوع کاربردی بوده و برای انجام آن از روش نظری/ کاربردی (توصیفی-پیمایشی) استفاده شده است. یافته‌های تحقیق تأثیر مثبت فرهنگ بر روی تعهد سازمانی و در نهایت مسئولیت اجتماعی سازمان را نشان می‌دهد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی اثر مثبتی بر روی مسئولیت اجتماعی سازمان دارد.

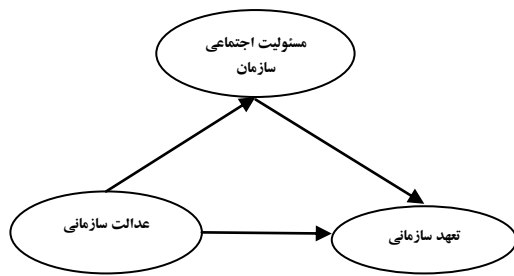
صدیقی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه سیستم ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان و افزایش تعهد کارکنان در ستاد بانک مسکن پرداخت. جامعه آماری این پژوهش کارکنان ستاد بانک مسکن در جایگاه‌های مدیریتی و در سمت‌های اجرایی- تخصصی مشغول به کار می‌باشند. نمونه آماری انتخاب شده از این جامعه شامل ۲۰۰ نفر بود. تحلیل داده‌های گردآوری

نشان می‌دهد مورد تحلیل قرار دادند. برای این منظور نمونه‌ای از ۲۳۳ کارمند، اساتید و کارکنان در یک موسسه عالی آموزش عالی را مورد بررسی قرار دادند. مدل پیشنهادی با استفاده از مدل معادلات ساختاری تخمین زده شد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که بین ادراک عدالت تعاملی و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد که به توضیح تعهد عاطفی سازمانی کمک می‌کند. بین عدالت توزیع و مسئولیت اجتماعی کارکنان نیز ارتباط معناداری وجود دارد.

لاو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی، تعهد کارکنان و عملکرد خدمت رسانی فعال به مشتریان: تأثیرات میانجی‌گری سیاست‌های سیستم پاداش اذعان داشتند که تأثیرات میانجی‌گری سیاست‌های سازمانی بر روابط بین عدالت سازمانی و عملکرد کارمندان تأثیر می‌گذارد: تعهد عاطفی و عملکرد خدمات‌رسانی فعالانه مشتری. آن‌ها با استفاده از ۲۰۰ پرسشنامه گردآوری شده از شش مراکز خرید دریافتند که عدالت سازمانی درک شده، تأثیر مستقیم بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی، تعهد عاطفی و عملکرد خدماتی مشتری دارد. علاوه‌براین، سیاست‌های سازمانی ادراک شده، به طور جزئی بین روابط بین عدالت سازمانی و تعهد عاطفی تأثیر دارد، اما بین عدالت سازمانی و رفتار خدمات رسانی مشتری تأثیر آن‌چنانی ندارد. یافته‌ها حاکی از آن بود که خرده فروشان عدالت سازمانی را تقویت کنند تا مزیت رقابتی خود را تقویت کنند.

لوکیو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل اثرات مستقیم و واسطه‌ای تعهد کارکنان و یکپارچگی زنجیره تأمین در مسئولیت اجتماعی سازمان بر ارتباطات میان ابعاد مختلف یکپارچگی زنجیره تأمین تمرکز دارد. به‌طور خاص، آن‌ها به بررسی رابطه بین تعهد کارکنان و ابعاد یکپارچه زنجیره تأمین برای توضیح اقدامات در جهت مسئولیت اجتماعی سازمان، از جمله انعطاف پذیری، تحویل، کیفیت، موجودی و رضایت مشتری می‌پردازند. در این راستا اذعان داشتند که تحقیقات بسیار کمی بر روی این موضوع انجام شده است، زیرا تعهدات کارکنان به ندرت به عنوان یک پیش درآمد از تأثیر ادغام زنجیره تأمین در مسئولیت اجتماعی سازمان در نظر گرفته می‌شود. در این پژوهش ۲۶۶ کارخانه تولیدی متوسط و بزرگ بین‌المللی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که ارتباط بین تعهد کارکنان و مسئولیت اجتماعی سازمان، توسط یکپارچگی زنجیره تأمین تعدیل می‌شود. تعهد کارکنان به بهبود یکپارچگی داخلی کمک می‌کند و یکپارچگی داخلی بر مسئولیت اجتماعی سازمان به‌طور مستقیم و غیر مستقیم تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، بدست آوردن یکپارچگی داخلی کمک می‌کند تا به دستیابی به یکپارچگی تأمین‌کننده و مشتری یابیم. بعنوان یک نتیجه، شرکت‌ها باید در تلاش برای رسیدن به تعهدات کارکنان و ادغام داخلی باشند، زیرا آن‌ها یکدیگر را یکدیگر را تقویت می‌کنند.

جاین (۲۰۱۵) تحقیقی را با عنوان کار داوطلبانه و فرهنگ سازمانی: رابطه بین تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی در هند مورد بررسی قرار داد. هدف از این مطالعه بررسی اثر انگیزه‌های داوطلبانه و فرهنگ سازمانی بر



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌ها:

فرضیه اول: عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور تأثیر معناداری بر مسئولیت اجتماعی سازمان دارد.
فرضیه دوم: عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.
فرضیه سوم: مسئولیت اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.

۵- روش پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از لحاظ زمان مقطعی و از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرسنل سازمان برنامه و بودجه کشور می‌باشد. با توجه به اینکه تعداد کارکنان ۱۳۲۷ نفر می‌باشد از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۹۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و مطالعه بر روی آن‌ها انجام شد. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات میدانی، از آنجا که کارکنان در پنج دسته (رسمی، پیمانی، حجمی، قراردادی و شرکتی) تقسیم‌بندی شده‌اند، به صورت تصادفی در بین این پنج دسته نسبت به توزیع پرسشنامه اقدام و در مرحله بعد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای جمع‌آوری نمونه‌ها استفاده نمودیم. بگونه‌ای که کارکنان در ۵ دسته طبقه‌بندی شده و سهم هر دسته از نمونه نیز همسان با سهم آن‌ها از جامعه با استفاده از تناسب‌گیری تعیین شد. با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسشنامه پژوهش مورد روایی‌سنجی محتوایی قرار گرفت. برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بار عاملی استاندارد و آماره تی محاسبه گردید. جهت بررسی بررسی ارتباط معنی‌داری فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون، جهت بررسی بررسی تفاوت معنی‌داری در میانگین‌ها از آزمون‌های آماری تی تک نمونه‌ای استفاده می‌شود.

۶- یافته‌ها پژوهش

۶-۱ مدل‌یابی معادلات ساختاری ابزارهای پژوهش

در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسشنامه پژوهش مورد روایی‌سنجی محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بار عاملی استاندارد و آماره تی محاسبه شده است. بطور کلی قاعده زیر حاکم است:

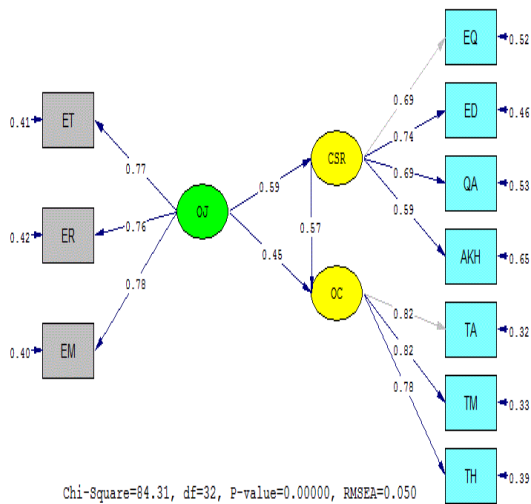
شده با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی به ویژه آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و محاسبه معادلات خط رگرسیون برای متغیرهای مستقل و ضریب تعیین و نیز تحلیل واریانس ANOVA و آزمون T صورت گرفت و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS پردازش شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان و تعهد سازمانی در هر دو رده مدیریتی و اجرایی وجود دارد. در گروه اجرایی ۴۴ درصد و در گروه مدیریتی ۲۲ درصد از واریانس و تغییرات تعهد سازمانی توسط ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان بیان می‌گردد. همچنین رابطه مثبت و معنی‌داری بین ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان و تعهد مستمر در هر دو رده مدیریتی و اجرایی وجود دارد. در گروه اجرایی ۲۶ درصد و در گروه مدیریتی ۶ درصد از تغییرات تعهد عاطفی توسط ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان بیان می‌گردد. یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان و تعهد هنجاری در هر دو رده مدیریتی و اجرایی وجود دارد. در گروه اجرایی حدود ۳۱ درصد و در گروه مدیریتی در حدود ۱۲ درصد از تغییرات تعهد هنجاری توسط ارزشیابی مسئولیت اجتماعی سازمان بیان می‌گردد. همچنین در گروه مدیریتی در بین عوامل جمعیت‌شناختی؛ جنسیت و وضعیت تأهل در تعهد سازمانی مؤثرند و در گروه اجرایی تأثیر معنی‌داری دیده نشد.

ضیابی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل عدالت سازمانی به این موضوع پرداخته‌اند. این پژوهش باهدف بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران در سال انجام شد. این پژوهش، از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران است. نتایج آزمون فرضیات به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان‌دهنده آن است که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

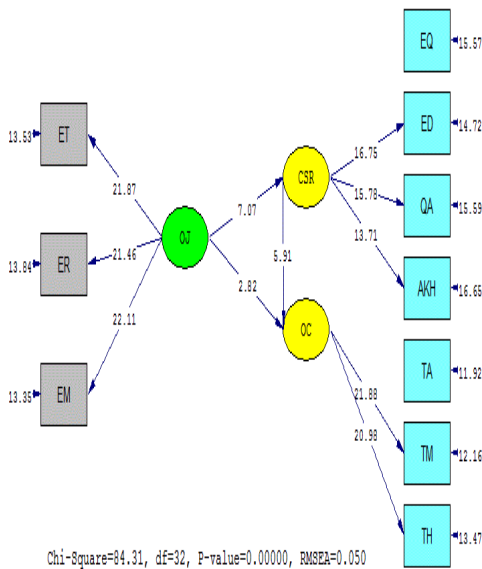
۴- مدل مفهومی و فرضیه‌ها

با توجه به اهمیت عدالت سازمانی ادراکی کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان، و مسئولیت اجتماعی سازمان بر آن شدیم تا در این پژوهش از تحقیق رافائل و همکاران (۲۰۱۷) الگوبرداری نمایم. متغیرهایی که برای انجام این مهم استفاده می‌نماییم به سه دسته متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی تقسیم می‌شوند:

۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره χ^2 خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد. مدل در حالت معناداری، نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. مقادیر محاسبه شده χ^2 برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶ است. لذا می‌توان همسویی سؤالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع نتایج جدول فوق نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سؤالات پرسشنامه قصد سنجش آن‌ها را داشته است توسط این ابزار محقق شده است. لذا روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است. برای آنکه نشان دهیم این مقادیر به دست آمده تا چه حد با واقعیت‌های موجود در مدل تطابق دارد باید شاخص‌های برازش مورد مطالعه قرار گیرد.



شکل (۲): مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد



شکل (۳): مدل معادلات ساختاری در حالت آماره

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.

زمانی که همبستگی متغیرها شناسائی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد (کلاین، ۲۰۱۰: ۵۵).

۲-۶- اعتبار سنجی مدل پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی

شکل ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد. کلیه متغیرهای این مدل به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده به گونه‌ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود، در حالی که متغیرهای مکنون (بیضی) یا مشاهده نشده به گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌شوند. متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریک هستند مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیماً قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می‌شوند. متغیرهای مکنون به نوبه خود به دو نوع متغیرهای درون‌زا یا جریان گیرنده و متغیرهای برون‌زا یا جریان دهنده تقسیم می‌شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می‌تواند هم به عنوان یک متغیر درون‌زا و هم یک متغیر برون‌زا در نظر گرفته شود. متغیر درون‌زا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می‌پذیرد. در مقابل متغیر برون‌زا متغیری است که هیچ‌گونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در مدل دریافت نمی‌کند بلکه خود تأثیر می‌گذارد. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می‌باشند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان می‌باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می‌شود. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیش‌ترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیش‌تری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کم‌تری رو در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

شکل ۳ مدل معادلات ساختاری پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t -value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره (t)، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان

میانگین مجذورات تقریب می‌باشد. این شاخص برای مدل‌های خوب ۰/۰۸ و کمتر است. هرچه RMSEA برای مدل مورد آزمون نزدیک‌تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد، مقدار ناچیز RMSEA در این مدل (۰/۰۵۰)، نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد. هنگامی که میانگین ماتریس واریانس- کوواریانس داده‌ها شناخته‌شده باشد، این شاخص یک شاخص با ارزشی است. ارزیابی آن هنگامی که ماتریس واریانس- کوواریانس غیراستاندارد مورد استفاده قرار گیرد سخت و مشکل است. برای بررسی اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده‌شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، استفاده شده است. مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی‌شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن است. همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی نوشته‌شده در پایین مدل‌ها و جدول زیر نشان می‌دهد، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

جدول (۱): شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	برآوردهای مدل اصلی	حد مجاز	نتیجه
(کای دو بر درجه آزادی)	۲/۶۳	۱-۳	تأیید
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۵	کمتر از ۰/۰۸	تأیید
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	تأیید
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	تأیید
RFI (برازندگی نرم نشده)	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	تأیید

به‌طور کلی در کار با برنامه لیزرل، هر یک از شاخص‌های به‌دست‌آمده برای مدل به‌تنهایی دلیل برازندگی مدل یا عدم برازندگی آن نیستند، بلکه این شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و باهم تفسیر کرد. برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های کای دو (χ^2)، میانگین مجذورات باقیمانده (RMR)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. از آزمون χ^2 اغلب به‌عنوان شاخص موفقیت نام برده می‌شود. این شاخص به‌سادگی نشان می‌دهد که آیا بیان مدل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده را توصیف می‌کند یا خیر. هرچقدر مقدار χ^2 کوچک‌تر باشد بهتر است. این شاخص معمولاً تحت شرایط نرمال بودن چند متغیره صادق است و نسبت به اندازه نمونه حساس است، زیرا ممکن است یک مدل در اندازه نمونه کم تناسب داشته باشد، ولی در نمونه زیاد برازش نداشته باشد. برخی محققان از نسبت به‌عنوان شاخص جایگزینی استفاده می‌کنند، اما این شاخص نیز محدودیت‌هایی مشابه χ^2 دارد. در مورد نسبت مجذور کای دو به درجه آزادی قطعیت وجود ندارد و در منابع مقدار بین ۱ و ۳ قابل قبول است که در مدل حاضر این مقدار ۲/۶۳ محاسبه‌شده است. معیار GFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر می‌باشد که هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده‌شده بیشتر است. مقدار GFI گزارش‌شده برای این مدل برابر با مقدار ۰/۹۶ است. برای بررسی اینکه مدل موردنظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را باهم ترکیب می‌کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. شاخص RMSEA ریشه

۳-۶ آزمون فرضیه‌های تحقیق

جدول (۲): خلاصه فرضیه‌های تحقیق

شماره فرضیه	فرضیه		ضریب مسیر استاندارد	آماره معناداری (t)	نتیجه	سطح معناداری
	از	به				
۱	عدالت سازمانی ادراک شده	مسئولیت اجتماعی سازمان	۰/۵۹	۷/۰۷	تأیید	۹۹ درصد
۲		تعهد سازمانی	۰/۴۵	۲/۸۲	تأیید	۹۹ درصد
۳	مسئولیت اجتماعی سازمان	تعهد سازمانی	۰/۵۷	۵/۹۱	تأیید	۹۹ درصد

نسبت به هم مورد آزمون قرار گیرد. در این پژوهش به دنبال کشف رابطه بین چندین متغیر هستیم. در حقیقت می‌توان فرضیات ذکر شده را با بررسی ضریب همبستگی بین و متغیرهای مستقل مذکور به صورت زیر فرمول‌بندی کرد:

$$\begin{cases} H_0: \rho_{Y, X_1} = 0 \\ H_1: \rho_{Y, X_1} \neq 0 \end{cases}$$

فرضیه فوق فقط به بررسی رابطه خطی بین متغیرها می‌پردازد. یک نوع از روابط متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری بر مبنای همبستگی (هم‌خوانی) می‌باشد. همبستگی رابطه‌ای است میان دو متغیر در یک مدل اما غیر جهت‌دار و ماهیت این نوع رابطه به وسیله تحلیل همبستگی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. جدول ۳ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان متغیرهای پنهان را به صورت دوجه‌دو نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است به این منظور که هر متغیر با خودش همبستگی کامل دارد. برخی از ضرایب همبستگی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد و با علامت * مشخص شده‌اند). و برخی از ضرایب همبستگی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۵ درصد می‌باشد و با علامت * مشخص شده‌اند). ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار بین دو متغیر می‌باشد.

بر اساس جدول فوق، اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر مسئولیت اجتماعی سازمان دارای ضریب مسیر استاندارد ۰/۵۹ است که دارای مقدار $t \ll 7/07$ می‌باشد. مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای یک درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل)، بزرگ‌تر از ۲/۵۸ محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود، لذا این فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود. اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی دارای ضریب مسیر استاندارد ۰/۴۵ است که دارای مقدار $t \ll 2/82$ می‌باشد. مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای یک درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل)، بزرگ‌تر از ۲/۵۸ محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود، لذا این فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود. اثر مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان دارای ضریب مسیر استاندارد ۰/۵۹ است که دارای مقدار $t \ll 5/91$ می‌باشد. مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای یک درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل)، بزرگ‌تر از ۲/۵۸ محاسبه شده است. لذا می‌توان بیان نمود که فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود، لذا این فرضیه پژوهش نیز پذیرفته می‌شود.

۴-۶ بررسی ضرایب روابی، توصیفی و همبستگی

آزمون فرض در علم آمار روشی است برای بررسی ادعاها یا فرض‌ها درباره پارامترهای توزیع در جوامع آماری. در این روش فرض صفر یا فرض اولیه مورد بررسی است که متناسب با موضوع مطالعه فرضی به عنوان فرض بدیل یا فرض مقابل به انتخاب می‌شود تا درستی هر کدام

جدول (۳): روابط همبستگی بین متغیرهای تحقیق

	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۱										۱	عدالت توزیعی	
۲									۱	۰/۶۰۲**	عدالت رویه ای	
۳								۱	۰/۵۷۷**	۰/۷۵۳**	عدالت مراوده ای	
۴							۱	۰/۶۹۶**	۰/۶۱۷**	۰/۷۲۷**	انسان دوستانه	
۵						۱	۰/۶۱۷	۰/۵۴۴**	۰/۶۲۴**	۰/۵۳۹**	قانونی	
۶					۱	۰/۶۱۴	۰/۷۳۶	۰/۷۹۳**	۰/۶۵۵**	۰/۷۷۰**	اخلاقی	
۷				۱	۰/۷۳۷	۰/۵۴۲	۰/۶۹۴	۰/۶۷۳**	۰/۶۲۵**	۰/۶۸۶**	اقتصادی	
۸			۱	۰/۷۴۰	۰/۷۹۸	۰/۶۷۸	۰/۷۵۴	۰/۷۵۰**	۰/۶۶۴**	۰/۷۱۹**	عاطفی	
۹		۱	۰/۸۳۶	۰/۷۴۶	۰/۸۳۱	۰/۶۱۲	۰/۷۶۸	۰/۸۰۰**	۰/۶۱۹**	۰/۷۵۹**	مستمر	
۱۰	۱	۰/۸۵۵	۰/۸۳۶	۰/۸۱۹	۰/۸۸۴	۰/۷۴۴	۰/۸۰۸	۰/۸۰۷**	۰/۷۸۵**	۰/۸۳۹**	هنجاری	

توجه: ** همبستگی در سطح معناداری دوطرفه ۰/۰۱

۶-۵- آزمون t تک نمونه‌ای

در این آزمون تلاش می‌شود تا مشاهده گردد که آیا تفاوت معناداری بین میانگین متغیرهای تحقیق و مقدار متوسط (غالباً عدد ۳ در پرسشنامه با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای و عدد ۴ در پرسشنامه با طیف لیکرت هفت گزینه‌ای) از لحاظ آماری وجود دارد یا خیر. برای این منظور با اجرای آزمون تی تک نمونه‌ای جدول ۴ به عنوان اولین خروجی بدست می‌آید.

جدول (۴): آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف میانگین
عدالت توزیعی	۳۳۰	۳/۸۹۳۵	۰/۷۱۴۸۶	۰/۰۳۹۳۵
عدالت رویه‌ای	۳۳۰	۴/۰۹۸۶	۰/۶۹۲۱۱	۰/۰۳۸۱۰
عدالت مرادده‌ای	۳۳۰	۳/۹۷۱۶	۰/۶۹۰۷۷	۰/۰۳۸۰۳
انسان دوستانه	۳۳۰	۳/۹۱۶۶	۰/۶۸۶۲۸	۰/۰۳۷۷۸
قانونی	۳۳۰	۳/۷۶۳۸	۰/۵۹۳۰۳	۰/۰۳۲۶۵
اخلاقی	۳۳۰	۳/۹۸۴۵	۰/۶۳۷۹۴	۰/۰۳۵۱۲
اقتصادی	۳۳۰	۳/۷۰۸۳	۰/۶۶۱۶۱	۰/۰۳۶۴۲
عاطفی	۳۳۰	۳/۹۲۲۰	۰/۵۹۰۳۶	۰/۰۳۲۵۰
مستمر	۳۳۰	۳/۹۸۲۲	۰/۶۴۴۲۹	۰/۰۳۵۴۷
هنجاری	۳۳۰	۳/۹۵۰۵	۰/۵۸۶۹۷	۰/۰۳۲۳۱
عوامل بهداشتی رضایت شغلی	۳۳۳۰	۳/۳۷۶۹	۰/۸۳۶۱۲	۰/۰۴۶۰۳

در جدول ۴ میانگین هر کدام از متغیرها مشاهده می‌گردد. خروجی بعدی در جدول — مشاهده می‌گردد.

جدول (۵): آزمون t تک نمونه‌ای

متغیرها	آماره آزمون = ۳			
	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین
عدالت توزیعی	۲۲/۷۰۶	۳۲۰	۰/۰۰۰	۰/۸۹۳۵۴
عدالت رویه‌ای	۲۸/۸۳۶	۳۲۹	۰/۰۰۰	۱/۰۹۸۶۵
عدالت مرادده‌ای	۲۵/۵۵۱	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۷۱۵۸
انسان دوستانه	۲۴/۲۶۲	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۱۶۵۶
قانونی	۲۳/۳۹۶	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۷۶۳۷۷
اخلاقی	۲۸/۰۳۳	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۸۴۴۶
اقتصادی	۱۹/۴۴۸	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۷۰۸۳۲
عاطفی	۲۸/۳۷۱	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۲۲۰۱
مستمر	۲۷/۶۹۲	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۸۲۱۶
هنجاری	۲۹/۴۱۸	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۵۰۵۵
عوامل بهداشتی رضایت شغلی	۸/۱۸۹	۳۲۹	۰/۰۰۰	۰/۳۷۶۹۰

مطابق جدول ۵ و با توجه به ستون سطح معناداری، اختلاف معنادار با مقدار آزمون همه متغیرهای تحقیق در سطح ۹۹ درصد اطمینان مورد تأیید قرار می‌گیرند. با توجه به نتایج بدست آمده این‌گونه می‌توان نتیجه گرفت که همه متغیرها بالاتر از سطح متوسط توسط پاسخگویان ارزیابی شده‌اند.

۷- نتیجه‌گیری

تعهد سازمانی اشاره به حالت روانی دارد که به‌واسطه آن فرد خود را به سازمان مقید نموده و در نتیجه احتمال اینکه سازمان را ترک نماید کاهش می‌یابد. تعهد و پایبندی مانند رضایت شغلی دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت تأثیر می‌گذارند و پیامدهای متعدد و مثبتی دارند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند، بیش‌تر کار می‌کنند و اشتیاق بیشتری برای شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و امور اجرایی از خود نشان می‌دهند. از این‌رو، مدیران باید با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی ایشان را به سازمان حفظ نموده و افزایش دهند.

عدالت ادراکی از ابتدایی‌ترین و ضروری‌ترین مسائلی است که همواره با زندگی نوع بشر همراه بوده و قسمت مهمی از حیات او را تشکیل داده است. میزان تعهدات سازمان در حوزه اجتماع همواره در گرو کار و فعالیت همیشگی است بطوری‌که شرایط به گونه‌ای مهیا باشد تا پرسنل عزت‌نفس خود را حفظ و استعدادهایش را شکوفا کنند. لذا احساس عدالت سازمانی برای پرسنل قطعاً روی تعهدات و عملکرد انفرادی کارکنان و در نهایت بر عملکرد سازمانی و انجام مسئولیت‌های سازمانی (که حوزه‌های اقتصادی، اخلاقی، قانونی، و انسان دوستانه از اجزای اصلی آن است) تأثیر گذار خواهد بود. نتیجه این فرضیه که عدالت سازمانی ادراکی بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد با نتایج تحقیقات رافائل و همکاران (۲۰۱۷)، جاین (۲۰۱۵)، پورناما (۲۰۱۳)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۵) همسو می‌باشد.

گردهمایی و رویدادهای ایجاد ارزش‌های مشترک، فرصتی برای تقویت و درک بهتر از عدالت سازمانی را فراهم می‌کند. این تعامل میزان تعهدات کارکنان را افزایش می‌دهد و راه را برای فعالیتهای مشارکتی موثرتر هموار می‌سازد. هدف گردهمایی و مشارکت ذینفعان، ترویج سطوح بالاتری از عدالت سازمانی و اعتماد متقابل است. دستاوردهای سازمانی از این طریق به تیم مدیریت ارشد منتقل می‌شوند کارکنان به‌طور عمده به دنبال مشاغلی هستند که با شاخص‌های معین از انواع عدالت سازگار باشد، مسئولیت انجام آن بطور کلی به عهده فرد باشد، برای انجام آن از آزادی و عمل کافی برخوردار بوده و امکان ارتقا در آن بوضوح قابل مشاهده باشد. طراحی شغل غنی شده موجب افزایش تعهد شغلی کارکنان و رضایت شغلی و کیفیت کار، افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری و کاهش میزان غیبت در کار می‌شود همچنین غنی‌سازی شغلی منجر به طراحی مجدد شغل برای مشارکت بیشتر کارکنان در

... تا سازمان در جهت خدمات رسانی هر چه بهتر و با کیفیت‌تر به پرسنل کوشا باشد. زمانی که کارکنان از سطح رضایت نسبی برخوردار باشند در مسیر توسعه اهداف و دستیابی به موفقیت‌های سازمانی به ویژه مسئولیت‌های اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور تلاش خواهند نمود. لذا بهتر است مدیران و مسئولان ارشد سازمان برنامه و بودجه کشور در برنامه‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های سازمانی به مسائلی همچون عدالت سازمانی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان (در تمام زمینه‌های اخلاقی، قانونی، اقتصادی و انسان دوستانه) دقت بیشتری نمایند. ۲) مدیران بایستی در جهت ارتقای سطح عدالت سازمانی ادراکی اقداماتی از قبیل: ارائه چشم انداز سازمان مناسب و همسو با اعتقادات کارکنان، بهبود سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش، توسعه و توانمندسازی همواره کارکنان جهت بروزرسانی و ارتقای کارایی آن‌ها انجام دهند. راه‌اندازی دوره‌های آموزشی یا برگزاری سمینارهایی برای مدیران و کارکنان در زمینه عدالت سازمانی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان.

با توجه به تأیید فرضیه دوم مبنی بر تأثیر معنادار عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور بر تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود: ۱) بررسی وضعیت عدالت سازمانی کارکنان و تحولاتی که در زمینه ادراکات کارکنان از عدالت سازمانی در طول دوره‌های زمانی اتفاق می‌افتد نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از ساز و کارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک عدالت سازمانی ادراکی ممتاز در سازمان استفاده نموده و این باعث بوجود آمدن خود تنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به ارتقای تعهدات پرسنل جهت مواجهه با موقعیت‌های ابهام آمیز کمک می‌نماید. ۲) مطابق با یافته‌های پژوهش می‌توان پیشنهاد کرد در این سازمان لازم است مدیران در چشم‌انداز خود همواره اهداف و استراتژی‌های عدالت محورانه سازمانی را مد نظر قرار داده و تلاش کنند که با ارتقای عدالت ادراکی سازمانی، اهداف شخصی افراد را در راستای اهداف سازمانی قرار دهند. از طرفی با توجه به وجود مؤلفه‌هایی همچون عضویت و وفاداری در تبیین نقش تعهد سازمانی کارکنان در انجام فعالیت‌های سازمانی می‌توان چنین بیان کرد که با در نظر گرفتن عواملی همچون درگیر کردن کارکنان در فعالیت‌های سازمانی، تفویض اختیار مبتنی بر الگوی سبک رهبری هرسی بلانچارد بر اساس توانایی‌ها و تمایل کارکنان می‌توان عدالت ادراکی و در نتیجه سطح تعهدات آن‌ها را در سازمان بالا برده و زمینه ارتقای کارایی آن‌ها ایجاد شود. ۳) هرچه سازمان از سطح عدالت سازمانی ادراکی منسجم‌تری برخوردار باشد، دستیابی به سطح بالاتری از تعهد کارکنان، موقعیت و شرایط مناسب برای توسعه ظرفیت‌های سازمانی آسان‌تر خواهد شد. مدیران باید در پی عدالت سازمانی و سیستم قابل قبولی برای پرسنل باشند تا به شکل منسجم ادامه فعالیت‌های سازمانی مقدور باشد و به ترتیب بر ابعاد انسجام،

برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی کار خود می‌شود (از این دسته فعالیت‌ها در راستای عدالت سازمانی انجام می‌شود). نتیجه این فرضیه که عدالت سازمانی ادراکی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد با نتایج تحقیقات رافائل و همکاران (۲۰۱۷)، لاو و همکاران (۲۰۱۷)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۵)، ضیایی و همکاران (۱۳۹۰)، همسو می‌باشد.

با توجه به اینکه تعهد و ابعاد آن جایگاه ویژه‌ای در سازمان برای اجرای برنامه‌ها دارند، سازمان برنامه و بودجه کشور باید در جهت تقویت عوامل مؤثر بر آن از جمله مسئولیت اجتماعی سازمان اهتمام به خرج دهد. لازم است احساس کارکنان نسبت به کارایی مهارت‌هایشان در انجام مسئولیت‌های اجتماعی بطور قطع مثبت خواهد بود و سبب ارتقای سطح عملکردی و نیل به اهداف سازمانی خواهد شد. با نهادینه کردن ارزش‌ها و اصول مسئولیت‌های اجتماعی در سازمان، به گونه‌ای که کارکنان این اصول را از اجزای اصلی استراتژی‌های سازمانی بدانند و از فکر و اندیشه خود در این راستا استفاده نمایند می‌توان سطح تعهد کارکنان را تقویت نمود. در هر شرایطی مسئولیت اجتماعی، یک تعهد است که سازمانها باید در قبال آن پاسخگو باشند. کارمند احساس می‌کند که به خاطر هزینه‌های مالی، اجتماعی، روان‌شناختی و سایر هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان، مجبور است نسبت به سازمان متعهد باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند، بیشتر کار می‌کنند و اشتیاق بیشتری برای شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و امور اجرایی از خود نشان می‌دهند. نتیجه این فرضیه که مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد سازمانی با نتایج تحقیقات رافائل و همکاران (۲۰۱۷)، لوکیو و همکاران (۲۰۱۵)، دیوس و همکاران (۲۰۱۵)، موحدی (۱۳۹۴)، صدیقی (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

بر اساس یافته‌های این تحقیق ارتقای سطح تعهد در کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور در جهت نیل به اهداف سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله مسئولیت اجتماعی سازمان و عدالت سازمانی ادراک شده می‌باشد که در این پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. همان‌طور که می‌دانیم اهمیت تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن در هر سازمانی از جمله سازمان برنامه و بودجه کشور که یکی از نهادهای تأثیرگذار بر سایر نهادهای دولتی است، بر کسی پوشیده نیست لذا در این راستا با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاداتی بر مبنای فرضیات و یافته‌های پژوهش به مدیران و مسئولان ارشد سازمان برنامه و بودجه کشور ارائه می‌نمایم:

با توجه به تأیید فرضیه اول مبنی بر تأثیر معنادار عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان برنامه و بودجه کشور بر مسئولیت اجتماعی سازمان پیشنهاد می‌شود: ۱) توجه به عدالت ادراکی پرسنل سازمان (که سرمایه اصلی هر سازمانی می‌باشند) در راستای احیای مسئولیت اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور در تمام بخش‌ها می‌بایست در الویت قرار گیرد. البته باید برخی حوزه‌ها همانند پاداش‌دهی و میزان آن در راس امور قرار گیرد (اینکه کارکنان احساس برابری داشته باشند و ترفیع شغلی در صورت شایستگی و

- [4] طالبی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی روابط متقابل رهبر و پیرو (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب مشهد). دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، زمستان.
- [5] موحدی، زیور. (۱۳۹۴). اثر تعدیلگر تناسب فرهنگی بر روی بازاریابی داخلی و رضایت کارکنان (مطالعه موردی: شرکت لبنیاتی هم وطن). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، مؤسسه آموزش عالی نیما.
- [6] ناستی زایی، ناصر، و جناآبادی، حسین (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۸ (۱)، ۲۱-۱۲.
- [7] نورمحمدی، مرتضی. (۱۳۹۰). نقش شبکه‌های مجازی در انقلاب تونس. نشریه علمی- ترویجی وسایل ارتباط جمعی رسانه، ۲۲، ۴ و ۳.
- [8] ولمن، بری و کوان هاس، آنتونی. (۱۳۸۵). شبکه‌های اجتماعی، مشارکت و تعهد اجتماعی. ترجمه‌ی شیرزاد فلاح آزاد. تهران: فرهنگ و فناوری.
- [9] هاشمی سیداسماعیل؛ مرتضایی، زینب؛ بشلیده کیومرث؛ عامی، عبدالزهرا. (۱۳۹۵). تحلیل مدل پیامدهای جو اخلاقی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۳.

- [10] Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M. (2010). **Organizational justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers.** *Int Arch Occup Environ Health*, 83(1): 29-38. doi: 10.1007/s00420-009-0485-7.
- [11] Jou, J.Y.H., Chou, C.K., Fu, F.L. (2008). **Development of an Instrument to Measure Internal Marketing Concept.** *J. Appl. Manage. Entrepreneurship* 13 (3), 66-79.
- [12] Lai, C. S., Chiu, C. J., Yang, C. F., & Pai, D. C. (2010). **The Effects of Corporate Social Responsibility on Brand Performance: The Mediating Effect of Industrial Brand Equity and Corporate Reputation.** *Journal of Business Ethics*, 95(3).
- [13] Lallukka, T., Jaana, H., Børge, S., Pentti, J., Stenholm, S. (2017). **Change in Organizational Justice as a Predictor of Insomnia Symptoms: Longitudinal Study Analysing Observational Data as a Non-Randomized Pseudo-Trial.** *International Journal of Epidemiology*, Volume 46, Issue 4, 1 August, 1277-1284. <https://doi.org/10.1093/ije/dyw293>.
- [14] Lallukka, T., Kaikkonen, R., Härkönen, T. (2014). **Sleep and Sickness Absence: A Nationally Representative Register-Based Follow-Up Study.** *Sleep*; 37:1413-25.
- [15] Lau, P., Yin Yin, T., Jane, L.Y., Terpstra, L., Be., Ya-Hui, H., Yen-Chen, C. (2017). **Ethical Work Climate, Employee Commitment And Proactive Customer Service Performance: Test of the Mediating Effects of Organizational Politics Chooi Ling.** *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35, 20-26.
- [16] Poor, E.R., Akhlaq, E.M., Akhavan, M.R. (2013). **Evaluate the Effect of Internalmarketing on Employees Behavior.** *Int. J. Res. Rev. Appl. Sci.* 16 (1), 134-146.
- [17] Rafael, G., Gonçalves, G., Santos, J., Orgambidez-Ramos, A., Sousa, C. (2017). **Explanatory Contribution of Social Responsibility and Organizational Justice on Organizational Commitment: An Exploratory Study in a Higher Public Education Institution.** *Polish Psychological Bulletin*, vol. 48(4) 470-480.

ارتباطات غیر رسمی، سیستم بازخورد- کنترل، عملکرد سازمانی و میزان تعهدات سازمانی کارکنان تمرکز شود.

با توجه به تأیید فرضیه سوم مبنی بر تأثیر معنادار مسئولیت اجتماعی سازمان برنامه و بودجه کشور بر تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود: (۱) تعهد تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است. واقعیت این است که در سازمان برنامه و بودجه کشور ضعف در فعالیت‌های تحقیقاتی، نبود مراکز اطلاعاتی فراگیر در حوزه مسولیت‌های سازمانی و اجتماعی، کم بودن دوره‌های آموزش کارشناسان باتجربه، عدم مدیران توجه به مسئله اجتماعی و محیطی اعم از اقتصادی، اخلاقی، قانونی و انسان دوستانه مشکلات فراوانی را در زمینه استفاده از مسئولیت اجتماعی سازمان ایجاد کرده است. لذا به مدیران و مسئولان ارشد سازمان برنامه و بودجه کشور پیشنهاد می‌شود تا موارد ذکر شده را در اولویت‌های خود هنگام تهیه استراتژی‌های سالانه و آتی سازمان نگه دارند. (۲) پیشنهاد می‌گردد تا کارگاه‌های آموزشی مختلف برای مدیران سازمان برنامه و بودجه کشور در زمینه اهداف، شرایط لازم، نحوه اجرا و مسائل اجرایی کردن مسئولیت اجتماعی سازمان برگزار گردد، تا ضمن آشنایی مدیران این سازمان‌ها با این حوزه، مهارت‌های لازم برای اجرای آن کسب گردد و در نهایت پیشنهاد می‌گردد از نظام پیشنهادها برای افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده شود. (۳) حمایت عملی از اجرای مسئولیت‌های اجتماعی سازمان در امور مختلف سازمانی و اعتقاد و باور قلبی به بها دادن به منابع انسانی خود که از مهم‌ترین منابع سازمانی است، زمینه‌های ایجاد تغییرات بنیادی و سازنده را در سازمان برای ارتقای تعهد سازمانی فراهم سازند. در ضمن مدیران می‌توانند با برنامه‌ریزی‌های آموزشی مختلف برای ارتقای علمی نیروی انسانی در سازمان، زمینه آشنایی با تحقیقات جدید، روش‌های نوین در زمینه انجام مسئولیت‌های اجتماعی سازمان و ... را که تسهیل کننده تحقق تعهد کارکنان است، فراهم سازند.

منابع و مآخذ

- [۱] درخشیده، حامد و کاظمی، علی. (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۵، شماره سوم، صص ۸۹-۱۰۱.
- [۲] صدیقی، اکرم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سیستم ارزشیابی عملکرد و افزایش تعهد کارکنان در ستاد بانک مسکن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، پاییز.
- [۳] ضیایی، محمد صادق؛ روشن دل اربطانی، طاهر؛ نرگسیان، عباس. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون. مجله تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی (کتابداری)، دوره ۴۵، شماره ۵۵.