

## تاثیر درک از عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار:

### بررسی نقش میانجی امنیت روانی کارکنان

نغمه کیهانیان<sup>۱</sup> - محمدصادق حسن‌زاده پسیخانی<sup>۲</sup> - مهناز همتی نوع‌دوست گیلانی<sup>۳</sup>

#### چکیده

**زمینه:** اگرچه امنیت روانی نقش بسزایی در کارمندان دارد، اما مدیران می‌توانند با اتخاذ اسلوب مناسب رهبری در شیوه‌ی مدیریت خود، سطح عدالت سازمانی را ارتقا بخشند، تا زمینه بروز دلبستگی به کار در بین کارکنان سازمان افزایش یابد.

**هدف:** تعیین تاثیر درک از عدالت سازمانی<sup>۱</sup> بر دلبستگی به کار<sup>۲</sup> با نقش میانجی امنیت روانی<sup>۳</sup> در کارکنان دادگستری شهرستان تنکابن بوده است.

**روش تحقیق:** تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهشی همه کارکنان دادگستری تنکابن ۱۸۲ نفر بودند که با روش طبقه‌بندی تناسبی، نمونه‌ای به حجم ۱۲۸ نفر بر اساس فرمول کوکران انتخاب گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزارهای spss و pls انجام گرفت.

**یافته‌ها:** طبق یافته‌های تحقیق هر سه متغیر، دارای میانگینی بیشتر از میانگین مورد انتظار می‌باشند که در متغیر عدالت سازمانی بیشترین میانگین مربوط به عدالت اطلاعاتی بود و در متغیر دلبستگی به کار بیشترین میانگین مربوط به متغیر شور و حرارت در کار بود.

**نتایج:** متغیر امنیت روانی به صورت میانجی کامل در تاثیرگذاری عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار عمل می‌نماید و در واقع عدالت ادراک شده کارکنان در سازمان می‌تواند زمینه افزایش اشتیاق به کار را در بین کارکنان مهیا سازد.

**کلیدواژه‌ها:** درک از عدالت سازمانی، دلبستگی به کار، امنیت روانی

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، رشت، ایران ( نویسنده مسئول)

naghmeh.keyhanian70@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران sa\_hassanzadeh@yahoo.com

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران mahty41@yahoo.com

## مقدمه

رابینز و کولتر<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، در تعریف خود گفته‌اند: دلبستگی شغلی عبارت است از میزانی که یک کارگر با کارش همانندسازی می‌کند؛ به‌طور فعال در شغلش فعالیت می‌کند و به عملکرد شغلش به‌عنوان چیز مهمی جهت ارزش‌ها به خود قائل توجه می‌کند. دلبستگی شغلی و سازمانی از طریق ایجاد همبستگی و تعلق روانی حاصل می‌شود. این تعلق روانی خاطر را می‌توان از طریق درگیر کردن افراد در فرایند تصمیمات حساس به‌ویژه در مدیران ارشد به دست آورد. به‌طور مثال برخی یافته‌ها نشان می‌دهد که در اختیار قرار دادن اطلاعات حساس و کلیدی و تبیین اولویت‌های سازمان موجب دل‌بسته‌شدن مدیران به سازمان می‌باشد (زارع نژاد و منصور، ۱۳۹۳، ص ۴۴).

مفهوم عدالت در طولانی مدت به عنوان یکی از متغیرهای تحقیق شناخته شده است. عدالت سازمانی به عنوان درک افراد از میزان انصاف موجود در سازمان و عکس العمل رفتاری آنان نسبت به این ادراک تعریف می‌شود (دکونیک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، ص ۱۳۵).

احساس امنیت روانی، از بارزترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و مؤثرترین شیوه برای ترغیب افراد در جهت تلاش و دستیابی به سرحلقه علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی، شغلی و حرفه‌ای و اجتماعی و اقتصادی است. وجود امنیت و بخصوص امنیت روانی در افراد و کارکنان سازمان، علاوه بر تأثیری که بر کارایی و اثربخشی آنان در امور سازمانی می‌تواند داشته باشد؛ می‌تواند عاملی در جهت خلاقیت سازمانی و ابراز عقاید کارکنان در جهت بهبود امور سازمانی نیز باشد. در حقیقت امنیت روانی باور تسهیم شده بین اعضاء سازمان است و اشاره به این امر دارد که افراد و اعضای تیم برای انجام خطرات احتمالی چه میزان احساس راحتی دارند. لذا وجود امنیت روانی در

بین کارکنان می‌تواند عاملی در جهت ریسک‌پذیری و دخالت در امور سازمانی باشد. اگرچه امنیت روانی و وجود عدالت در سازمان خود می‌تواند راهی در جهت ابراز عقاید و آرای کارکنان باشد، با این وجود چنین امری ممکن است، در صورتی که کارکنان استانداردهای اخلاقی و فرهنگی درون سازمان را مشخص رعایت نکنند باعث بروز اختلاف و هرج و مرج در سازمان شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۵۰).

امنیت روانی کارکنان در سازمان، نکته مهمی است که باید بدان توجه نمود؛ زیرا افرادی که دچار افسردگی، اضطراب باشند، به واسطه مشکلات عاطفی خود دلبستگی چندانی نسبت به کار خود ندارند (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۷).

کارکنان در بدنه هر سازمانی نقش مهمی را در ارتقای سازمان برعهده دارند. این امر به ویژه در سازمان‌های خدماتی پررنگ‌تر می‌باشد. دارا بودن کارکنانی که رفتارهایی فراتر از وظایف و نقش خود در سازمان ارائه می‌دهند، وجه تمیز سازمان‌ها از یکدیگر است و در درازمدت یک مزیت رقابتی برای سازمان محسوب می‌گردد. دلبستگی شغلی یکی دیگر از رفتارهای مثبت شغلی است. کارکنان دلبسته به شغل انرژی زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق زیادی دارند (صیف و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۴)، همچنین رضایت مراجعه‌کنندگان را در پی دارد (براون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷، ص ۳۶۰).

با توجه به موارد ذکر شده سوال اصلی پژوهش اینگونه مطرح می‌گردد؛ آیا امنیت روانی در تاثیر گذاری عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار کارکنان، نقش میانجی دارد؟

## عدالت سازمانی

در مطالعه سازمان‌ها و افراد اعم از داخل سازمان یا بیرون آن، عدالت نقش موثر و عمده‌ای را ایفاء

حاضر عدالت سازمانی در سه بعد مورد بررسی قرار گرفته است.

عدالت توزیعی: به عنوان ادراک از انصاف در مورد ستاده‌های عینی مانند حقوق تعریف می‌شود. به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله درآمد، برنامه شغلی و مسئولیتهای شغلی اشاره دارد به خاطر تأکید عدالت توزیعی روی پیامدها این نوع عدالت با واکنشهای شناختی، عاطفی و رفتاری مرتبط دانسته شده است.

عدالت رویه‌ای: اشاره دارد به انصاف در رویه‌هایی که عملکرد را ارزشیابی می‌کنند. عدالت رویه‌ای را انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌کنند. این بعد از عدالت بر روشها و فرایندهایی تأکید می‌کند که طی آنها تصمیمات مربوط به پیامدها اتخاذ می‌شوند.

عدالت مراوده ای: به برخورد عادلانه اطلاق می‌شود که به یک فرد شاغل در قالب روشهای رسمی تصویب شده بعمل می‌آید. در واقع عدالت مراوده‌ای جنبه‌هایی از فرآیند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را دربرمی‌گیرد.

عدالت بین فردی: رفتار بین فردی شامل ارتباطات بین فردی، اعتماد، احترام، حق سوال پرسیدن، توجیه، صداقت، ادب و مهربانی، بازخوردهای به موقع و احترام برای حقوق افراد می‌باشد.

#### دلبستگی به کار

اگرچه تعاریف متعددی از دلبستگی کارکنان توسط صاحب نظران مختلف بیان شده است، اما در ادبیات نظری منابع انسانی این مفهوم مشترک وجود دارد که دلبستگی کارکنان، فرد را با فعالیت کاری خود عجین می‌کند و یک کارمند دلبسته را فردی توصیف می‌کنند که کاملاً در کار خود غرق می‌شود و در انجام فعالیت‌ها پشتکار و ایستادگی دارد. کارکنان

می‌کند. از آنجایی که سازمان‌ها خود اعضای جامعه هستند، لذا چنین به نظر می‌رسد که اجرای عدالت در سازمان‌ها لازمه اجرای عدالت در جامعه می‌باشد (پان<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۱۳۲). مطالعه عدالت در محیط‌های کاری، در سالهای اخیر رشد فزاینده و چشمگیری داشته است. مطالعه در باب انصاف و عدالت با فعالیت آدامز<sup>۸</sup> در باب نظریه تساوی آغاز شده است. در این نظریه بر روی عدالت ادراک شده نسبت به پیامدها تأکید شده است (مولینر<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۷، ص ۵۴).

این تأکید بر پیامدها چنان که محققان دیگر نیز بررسی کرده اند، بعدها با عنوان عدالت توزیعی<sup>۱۰</sup> در حوزه نظریه پردازی‌ها مطرح شد. با این حال تحقیقات بعدی در محیط‌های مختلف نشان داده که نظریه تساوی آدامز، قادر به تبیین و پیش بینی کامل واکنش‌های انسان‌ها به بی عدالتی ادراک شده نیست. این ناتوانی انگیزه لازم را فراهم ساخت تا محققان بر بعد دیگری از عدالت موسوم به عدالت رویه‌ای<sup>۱۱</sup> تمرکز کنند. در کنار عدالت رویه ای، بعد سوم موسوم به عدالت تعاملی یا مراوده ای<sup>۱۲</sup> نیز به منصفه ظهور رسید. در این شکل از عدالت سازمانی<sup>۱۳</sup> بر جنبه بین فردی اعمال و اقدامات سازمانی به ویژه نحوه ارتباط و تعامل مدیران و سرپرستان با کارکنان تأکید می‌شود (طیبی ثانی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۴۷).

#### ابعاد عدالت سازمانی

موضوع دیگری که در حوزه مطالعات عدالت سازمانی به آن پرداخته شده است، انواع عدالت در سازمان‌ها، پیش شرطها و پیامدهای آن است. با توجه به اینکه عدالت یک مفهوم چند وجهی و گسترده است و در رشته‌ها و شاخه‌های مختلف دارای یک مفهوم فلسفی و به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌هاست. بنابراین در مقاله

و پژوهش‌های متعددی درباره دلبستگی شغلی کارکنان یافت می‌شود اما در کشورهای آسیایی توجه کمتری به این موضوع می‌شود در حالیکه اهمیت دادن به دلبستگی شغلی کارکنان در این کشورها مورد نیاز است (ماسی<sup>۱۷</sup> و اشنايدر، ۲۰۰۸، ص ۵).

یکی از سازه‌های روان‌شناختی مربوط به رفتار کاری و مدیریت منابع انسانی که توجه زیادی را در سالهای اخیر به خود جلب کرده است، دلبستگی شغلی<sup>۱۸</sup> است. دلبستگی شغلی را به عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌دانند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی اش را ارضا کند (کانتارلی، بلادینلی، بل<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۱۸).

آیزز<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۰) دلبستگی شغلی را به صورت شدت همانند سازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود تعریف کرده است. دلبستگی شغلی عبارت از درونی کردن ارزش‌هایی مثل خوبی کار یا اهمیت کار در نزد شخص می‌دانند و به عبارت دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد (کولبرک<sup>۲۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۱۳۲).

#### ابعاد دلبستگی به کار

دلبستگی به کار دارای سه بعد؛ شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار (جذب شدن در کار) و غرق شدن در کار می‌باشد. شور و حرارت در کار: دلبستگی شغلی یکی دیگر از رفتارهای مثبت شغلی است. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و دلبستگی زیادی دارند. وقف شدن در کار (جذب شدن در کار): وقف کار شدن به تعیین هویت قوی فرد با کار اشاره دارد، جذب به معنای کاملاً متمرکز و مجذوب کار شدن است. غرق شدن در کار: به طوری که زمان برای فرد سریع می‌گذرد و جدا شدن از کار برایش دشوار می‌شود (صیف و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۷).

دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند و به طوری بر کار خود تمرکز داشته و غرق انجام آن هستند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند (اعلامی و حسینی ضرابی، ۱۳۹۸، ص ۱۴۱).

اونز<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۵) دلبستگی شغلی را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می‌شود، به آن علاقمند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار و معرف خود می‌داند؛ نام می‌برد. دلبستگی به شغل عبارت است از تصور شخص به کار و جسم و روح را وقف وظایف کردن. فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش زندگی اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (الانکوماران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۴، ص ۱۱۷). معتقد است افرادی که به کارشان دلبستگی ندارند، از کارشان بیگانه اند، در حین کار در سازمان کارهای دیگری انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود. برای یک کارمند دلبستگی به کار، قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود (رثوف و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۷).

با بررسی تعاریف مختلف دلبستگی شغلی کارکنان، می‌توان گفت که اغلب این تعاریف از دلبستگی شغلی کارکنان به عنوان یک وضعیت ذهنی و عاطفی سازنده یاد کرده اند که منجر می‌شود تا کارکنان با انرژی بیشتر به عنوان بخشی از سازمان تلاش کنند. به بیان دیگر دلبستگی شغلی کارکنان میوه وضعیت ذهنی مثبت کارکنان است که در نهایت رفتارها و نتایج کاری آنها را برای دستیابی به اهداف و سودآوری سازمان هدایت میکند (سیمپسون<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹، ص ۲۰۱۷).

دلبستگی شغلی کارکنان و چگونگی عوامل موثر بر آن موضوع پررنگ و مورد توجه فصلنامه‌ها و مجلات تخصصی و عمومی است که کشورهای غربی نظریه‌ها

اینکه اعضای تیم برای انجام خطرات احتمالی به چه میزان احساس راحتی دارند؛ ارائه داده است. ادموندسون (۱۹۹۹)، امنیت روانی را ایجاد حس اعتماد در اعضای تیم می‌داند به نحوی که آنها با آسودگی، نظرات خود را ابراز می‌کنند و ترسی از بازخواست و تهدید نداشته باشند. این اعتماد، ناشی از احترام و اعتماد متقابل در میان اعضای تیم است. همچنین، (روس و جونس<sup>۲۷</sup> ۲۰۰۸) اظهار می‌دارند که، وجود امنیت روانی در اعضای تیم، خلاقیت را در آنها پرورش داده و باعث مشارکت فعالانه آنها می‌شود. بر اساس مبانی نظری موجود، وجود احساس امنیت روانی، می‌تواند در محیط کار، انگیزه ایجاد و از بی‌علاقگی، روابط خصمانه و رقابتهای ناسالم، جلوگیری نماید (کومب<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۰، ص ۱۲۵).

تبیین روابط بین عدالت سازمانی و امنیت روانی یکی از مسائل قابل توجه برای رشد و پیشرفت و بالا بردن راندمان کاری کارکنان هر سازمانی، کار و تلاش مضاعف است. بدین روش میتوان از منابع انسانی موجود که مهمترین منابع در دسترس هر سازمانی می‌باشد، حداکثر استفاده کرد. توجه به نیازها و نیز انتظاراتی که کارکنان نسبت به سازمان خود دارند، انگیزه کاری آنها را افزایش می‌دهد. از این رو، کارآمدی و اثربخشی آنها فزونی می‌یابد. در چنین حالتی بین رفتار سازمانی مورد انتظار و رفتار شخصی کارکنان، فاصله تا حدود زیادی کاهش می‌یابد و در واقع کارکنان رفتار سازمانی را رفتار خویش تلقی کرده و ارزش‌های سازمانی در آنها نهادینه می‌شود (زنگ و یه<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۶، ص ۲۰۳). این در صورتی است که با کارکنان به عدالت رفتار شود، درک بی‌عدالتی در سازمانها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا دل‌زدگی از کار میان اعضای سازمان شده و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و افزایش مقاومت در برابر تغییر را افزایش می‌دهد (عاطیم<sup>۳۰</sup>، ۲۰۱۵، ص ۱۱۳). در

تبیین روابط بین عدالت سازمانی و دلبستگی به کار اگر کارکنان در شغل خود احساس ناآرامی و ناراحتی کنند و به دلایل گوناگون که می‌تواند ریشه در عدم دلبستگی به شغل، بی‌عدالتی در سازمان و یا انگیزش پیشرفت پایین داشته باشند موجب می‌شود که در انجام وظایف خود دچار تزلزل و لغزش شوند، قطعاً مانعی بزرگ در راه توسعه و پیشرفت سازمان محسوب می‌شوند. هنگامی که با کارمندان در زمینه تخصیص پاداشها منصفانه رفتار شود (عدالت توزیعی) و در فرایند ارزیابی فرصتی برای اظهار نظر داده و به عبارتی صدای آنها شنیده می‌شود (عدالت رویهای) و برخورد بین شخص مدیر با آنها براساس عدالت و انصاف صورت گیرد (عدالت تعاملی)، سطح اعتماد بین سرپرست و زیردست و به تبع آن اعتماد سازمانی افزایش می‌یابد و به دستاوردهای مثبت می‌انجامد (دکونینک، ۲۰۱۰) و مانع از ترک سازمان می‌شود (ارات<sup>۳۲</sup>، ۲۰۱۷، ص ۸۸۵۸) این در حالی است که تحقیقات وجود رابطه بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی را تأیید می‌کنند (صیف و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۷).

#### امنیت روانی

کارکنان امروز، دارای نیازهای متفاوتی هستند و زندگی سازمانی در مقایسه با گذشته، تغییرات زیادی کرده است. در واقع، تنها حقوق و مزایای شغلی برانگیزاننده کارکنان امروز نیست، بلکه آنان به نیازهایی مانند احساس امنیت در همفکری، مشارکت و نظرخواهی از آنها در امور، می‌اندیشند. بنا به توصیف فرناندز و همکاران (۲۰۰۲)، امنیت روانی<sup>۳۳</sup> این حس را در افراد ایجاد می‌کند که در محیطی بی‌دغدغه اظهار نظر کنند و از سرزنش شدن هراسی نداشته باشند. ادموندسون<sup>۳۴</sup> مفهوم امنیت روانی تیم را با الهام از کارهای آرگریس<sup>۳۵</sup> (۱۹۶۱) و شاین<sup>۳۶</sup> (۱۹۹۳) برای توصیف باور تسهیم شده بین اعضا و

دل‌بستگی شغلی را میتوان از طریق سه روش قدرت دادن، کار تیمی و آموزش افزایش داد. قدرت دادن یا تفویض اختیار عملی است که در آن به کارکنان اجازه داده می‌شود که تصمیمات مربوط به کار خودشان را بدون نیاز به دخالت دیگران، خودشان اتخاذ کنند در این صورت احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. فرد از طریق دریافت آموزشهای پذیرفته شده قادر خواهد بود نقش سازمانی خود را به خوبی درک کرده و انتظارات شغلی خود را شناسایی نماید (صیف و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۷).

ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه عدالت ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه پرداختند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، جزء تحقیقات کاربردی است و با توجه به اهمیت موضوع از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۴ بوده که تعداد آنها ۳۶۶ نفر می‌باشد، که از این تعداد ۱۸۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی می‌باشد و جهت جمع‌آوری داده‌ها نیز از نوع مطالعات میدانی بهره‌برده و این کار از طریق توزیع پرسشنامه انجام گرفته است میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردیده به طوری که پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار می‌باشد. در فرضیه‌های پژوهش رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارمندان با توجه به تیپ‌های شخصیتی درونگرایی و برونگرایی بررسی شده است نتایج حاصل از آزمون فرضیات حاکی از این بود که بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان و همینطور بین تیپ شخصیتی و عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه معناداری وجود دارد.

این بین امنیت روانی به اعتقاد باندورا<sup>۳۱</sup> (۲۰۱۶) فرایند تقویت احساس خود کارآمدی کارکنان از طریق شناسایی و حذف آن دسته از شرایط سازمانی است که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنها شده که مدیران با استفاده از مکانیزم رهبری و با استفاده از رویکردهای حذف عوامل ایجادکننده بی‌قدرتی و ناتوانی در منابع انسانی سرمایه‌روانشناختی (مثبت‌گرایی و واقع‌بینانه بودن) را در سازمان تقویت نمایند (والومبوا<sup>۳۲</sup>، ۲۰۱۵، ص ۳).

تبیین روابط بین دل‌بستگی به کار و امنیت روانی احساس امنیت روانی، از بارزترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و مؤثرترین شیوه برای ترغیب افراد در جهت تلاش و دستیابی به سرحلقه علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی، شغلی و حرفه‌ای و اجتماعی و اقتصادی است. وجود امنیت و به خصوص امنیت روانی در افراد و کارکنان سازمان، علاوه بر تأثیری که بر کارایی و اثربخشی آنان در امور سازمانی می‌تواند داشته باشد؛ همچنین می‌تواند عاملی در جهت خلاقیت سازمانی و ابراز عقاید کارکنان در جهت بهبود امور سازمانی نیز باشد. در حقیقت امنیت روانی باور تسهیم شده بین اعضاء سازمان است و اشاره به این امر دارد که افراد و اعضای تیم برای انجام خطرات احتمالی چه میزان احساس راحتی دارند. لذا وجود امنیت روانی در بین کارکنان میتواند عاملی در جهت ریسک‌پذیری و دخالت در امور سازمانی باشد (قنبری و محمدی؛ ۱۳۹۶، ص ۵۰). دل‌بستگی شغلی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد، شغل و اجزای آن را از خود می‌داند، با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزشهای سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آنها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست.

بین معلمان مقطع متوسطه شهر شیراز پرداختند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی در رابطه میان مولفه‌های عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر شیراز در قالب یک مدل علی انجام شد. برای این منظور ۳۵۶ نفر از معلمان (۱۵۹ مرد و ۱۹۷ زن) مقطع متوسطه شهر شیراز با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و به پرسشنامه عدالت در محیط کار میلمن و همکاران (۲۰۰۳)، پرسشنامه ارزش‌های شغلی سیوپرس (۲۰۰۰)، پرسشنامه اعتماد سازمانی رالی ولینز (۲۰۰۸) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) پاسخ دادند. داده‌های براساس روش مدلسازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با در نظر گرفتن اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

- باقریه و هنرور (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش تعدیل‌گر عدالت سازمانی در رابطه میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌گر عدالت سازمانی در رابطه میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۰۰ نفر از کارکنان رسمی، پیمانی و قرارداد اداره کل فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی بوده است. با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری و شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای و استفاده از جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۲۵۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد اعتماد سازمانی پاپن (۲۰۰۳)، درگیر شدن در کار شافلی و همکاران (۲۰۰۲) و عدالت سازمانی کولکولیت و رودل (۲۰۱۱) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای پرسشنامه اعتماد سازمانی

حمیدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه پرداختند. پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و همبستگی است این مطالعه بر روی ۱۶۶ نفر از کارمندان حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بوده‌اند و با استفاده از پرسشنامه عدالت سازمانی Niehoff و Moorman (۱۹۹۳) و پرسشنامه عملکرد سازمانی Goldsmith و Hersey (1980) جمع‌آوری شدند. پایایی پرسشنامه با انجام مطالعه Pilot و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss نسخه ۱۶ انجام شد و نشان داد که عدالت سازمانی، متغیری مهم و تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی است و مدیران برای ارتقای عملکرد سازمان باید عدالت را عامل انگیزشی مهم در رفتار کارکنان بدانند و به آن توجه کنند.

فهم راد و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه سبک دلبستگی به کار و رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان و اداره بهزیستی شهر شهریار صورت گرفت. روش پژوهش از نوع همبستگی میباشد، جامعه شامل کلیه کارکنان شاغل در اداره بهزیستی شهر شهریار بود که ۱۴۸ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به دست آمد، که ۱۱۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسشنامه دلبستگی (کولینز و رید ۱۹۹۰) و پرسشنامه رضایت شغلی (هاکمن و اولدهام ۱۹۷۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر ۱۹۹۶ را شامل می‌شدند، نتایج یافته‌ها نشان داد که دلبستگی به کار، نقش مهم و معناداری در رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بهزیستی شهریار ایفا می‌کند.

- سیف و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به ارائه الگوی روابط علی عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی در

سازمانی، امنیت روانی و مقیاس مشارکت در کار انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سه بعد عدالت سازمانی؛ یعنی توزیع، رویه‌ای و تعاملی، تأثیر مثبتی بر مشارکت معلمان در کار داشت؛ علاوه بر این، امنیت روانی نقش مهمی در ارتباط بین عدالت سازمانی و مشارکت در کار دارد.

(یاداو و گوپتا<sup>۳۴</sup> ۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی عدالت رویه‌ای، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اعتماد سازمانی در صنعت توریسم هند پرداختند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه رضایت شغلی، عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین سازوکارهایی را که از طریق آن عدالت رویه‌ای بر متغیرهای وابسته تأثیر می‌گذارد، مورد بررسی قرار می‌دهد. نظرسنجی براساس داده‌های جمع‌آوری شده از ۲۰۴ نیروی کار فعال در بخش صنعت توریسم در شهر دهلی انجام شد. داده‌ها، بر اساس آزمون همبستگی، رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این پژوهش، یافته‌های پژوهشگران قبلی را تأیید نمود و فرضیه‌ها تأیید شدند به جز فرضیه‌ای که به ارتباط بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌پرداخت. این مطالعه نتایج کاربردی معناداری برای مدیران و سازمانها دارد.

دکونینک در سال ۲۰۱۰ تحقیقی را با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی و حمایت سرپرستان در سطح اعتماد کارکنان انجام داد». تحقیقات در زمینه عدالت سازمانی و رابطه آن با نگرش کاری کارکنان بیش از ۴ دهه قدمت دارد. در این مقاله، محققان به بررسی تأثیر انواع عدالت سازمانی بر حمایت و اعتماد سازمانی پرداخته‌اند. به طور ویژه، این مقاله نقش حمایت سازمانی را به عنوان متغیر سازمانی بر حمایت و اعتماد سازمانی می‌داند. نتایج تحقیق نشان داده است که عدالت توزیعی به طور غیرمستقیم در ارتباط با

درگیر شدن در کار ۰/۹۳۹ و عدالت سازمانی ۰/۹۳۱ بدست آمد. همچنین اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون معناداری تغییر R2 تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد عدالت سازمانی و تمامی ابعاد آن (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت مرادده‌ای و عدالت اطلاعاتی) رابطه میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی را تعدیل می‌کند.

- الوانی و اسدزاده کلجاهی (۱۳۹۳) به بررسی اثر عدالت رویه‌ای، اعتماد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک سپه تهران) پرداختند. پژوهش با هدف بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای، اعتماد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان بانک سپه در شهر تهران می‌باشد، نمونه تحقیق به کمک نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و به کمک فرمول جامعه محدود کوکران بدست آمد. روایی پرسشنامه تحقیق نیز از طریق روایی صوری (نظر متخصصین) و سازه (تحلیل عاملی تأییدی) حاصل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که به طور کلی عدالت بر روی هر سه بعد اعتماد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد که در این بین تأثیر عدالت بر روی اعتماد بیش از دو متغیر دیگر می‌باشد. همچنین تأثیر عدالت بر رضایت کمتر از دو متغیر دیگر می‌باشد. همچنین در میان سه عامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی بیشترین تأثیر را می‌گذارد. این در حالی است که اعتماد کمترین تأثیر را بر روی رفتار شهروندی سازمانی می‌گذارد.

(زنگ<sup>۳۳</sup> ۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی عدالت سازمانی در تعامل با کار پرداخت و دریافت که، عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر دلبستگی به کار دارد و امنیت روانی به عنوان نقش واسطه‌ای عمل می‌کند. شرکت کنندگان ۲۵۴ معلم مشغول به کار در مدارس در شرق چین بودند. این بررسی با استفاده از عدالت



روش میدانی و با ابزار پرسشنامه جمع آوری شدند، اطلاعات مربوط به ابزار گرد آوری داده‌ها (پرسشنامه) در جدول‌های ۱ و ۲ بیان شده است.

#### پرسشنامه امنیت روانی

این پرسشنامه با ۶ گویه به سنجش متغیر امنیت روانی می‌پردازد. (پرسشنامه ادمانسون ۱۹۹۹)

#### پرسشنامه درک از عدالت سازمانی

پرسشنامه عدالت سازمانی شامل ۱۷ گویه در قالب چهار بعد ادراک عدالت توزیعی، ادراک عدالت رویه ای، ادراک عدالت بین فردی و ادراک عدالت اطلاعاتی می‌باشد و به وسیله مقیاس پنج امتیازی لیکرت اندازه گیری می‌کند. این پرسشنامه مربوط به مطالعات رگا و کانها (۲۰۰۶) بوده که توسط آراین قلی پور و پیران نژاد در سال ۱۳۸۶ ترجمه شده و مورد استفاده قرار گرفته است.

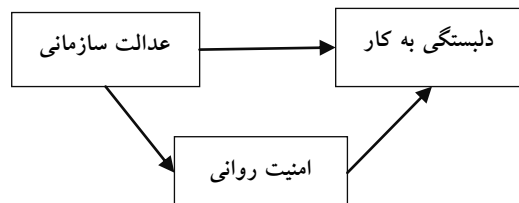
جدول ۱: پرسشنامه درک از عدالت سازمانی

شماره سوالات	تعداد سوالات مربوط به هر بعد	ابعاد درک از عدالت سازمانی
۱-۸	۸ گویه	عدالت توزیعی
۹-۱۱	۳ گویه	عدالت رویه ای
۱۲-۱۴	۳ گویه	عدالت بین فردی
۱۵-۱۷	۳ گویه	عدالت اطلاعاتی

#### پرسشنامه دلبستگی به کار

سوالات بخش اول پرسشنامه که شامل ۱۷ سوال است که توسط ویلمار و همکاران (۲۰۰۲) طراحی شده است و مربوط به این متغیر می‌باشد. که در این پژوهش دلبستگی به کار دارای سه بعد شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار (جذب شدن در کار) و غرق شدن در کار می‌باشد که در جدول ذیل سوالات مربوط به هر بعد مشخص شده است.

اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در مقابل نتایج دیگر تحقیق میدانی نشان داد که عدالت توزیعی بیشتر از عدالت رویه‌ای و تعاملی بر اعتماد سازمانی موثر است. در شکل ۱ مدل مفهومی ژیاچون لو (۲۰۱۶) آورده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی ژیاچون لو (۲۰۱۶)

فرضیه اصلی: درک از عدالت سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی در دلبستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن تأثیر دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

درک از عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان دادگستری تنکابن تأثیر دارد.

امنیت روانی در دلبستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن تأثیر دارد.

عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن تأثیر دارد.

#### روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی برحسب روش از نوع دلبستگی است. جامعه آماری این تحقیق همه کارکنان دادگستری تنکابن به تعداد ۱۸۲ نفر می‌باشد و بر اساس فرمول کوکرال حجم نمونه لازم با سطح اطمینان ۹۵٪، ۱۲۸ نفر تعیین شده و با توزیع ۱۳۵ پرسشنامه، در نهایت ۱۳۲ پرسشنامه کامل تجزیه و تحلیل شد که با روش نمونه گیری طبقه‌ای تناسبی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و

جدول ۲: پرسشنامه دل‌بستگی به کار

ابعاد دل‌بستگی به کار	تعداد سوالات مربوط به هر بعد	شماره سوالات
شور و حرارت در کار	۶ سوال	۱-۲-۳-۴-۵-۶
وقف شدن در کار	۵ سوال	۷-۸-۹-۱۰-۱۱
غرق شدن در کار	۶ سوال	۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷

همانطور که مشاهده می‌گردد مقادیر آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌ها بالای ۰/۷۰ می‌باشد. بنابراین می‌توان استنباط نمود که ابزار اندازه‌گیری از پایایی سازگاری درونی خوبی برخوردار است.

بررسی روایی واگرا

منظور از روایی واگرا این است که، آیتم‌ها یا معرف‌های مربوط به یک متغیر فقط همان متغیر را بسنجند. در تحلیل PLS براساس نظر فورنل و لارکر<sup>۳۰</sup> (1981) جذر AVE یک متغیر باید از میزان همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای تحقیق بزرگتر باشد. در این مرحله ابتدا جذر مقادیر AVE را محاسبه نموده و سپس مقادیر به دست آمده را بر روی قطر ماتریس (همبستگی متغیرمکنون) جایگزین می‌نماییم. در جدول ۴، جذر مقادیر واریانس استخراج شده محاسبه و در جدول ۵ نیز همبستگی متغیرها با یکدیگر همان طور که مشاهده می‌گردد، محاسبه گردید. مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بزرگتر می‌باشد که نشان دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۴: جذر مقادیر متوسط واریانس استخراج شده

متغیرها	AVE	جذر مقادیر AVE
عدالت سازمانی	۰,۵۴۸۷۱۲	۰,۷۴۰۷۵۱
امنیت روانی	۰,۶۲۰۷۰۵	۰,۷۸۷۸۴۸
دل‌بستگی به کار	۰,۵۰۹۴۴۷	۰,۷۱۳۷۵۶

جدول ۵: میزان همبستگی بین متغیرها و جذر متوسط واریانس استخراج شده

دل‌بستگی به کار	امنیت روانی	عدالت سازمانی
		۰/۷۴
	۰/۷۹	۰/۶۲
۰/۷۱	۰/۷۰	۰/۶۰

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان می‌دهد در نمونه مورد بررسی ۱۱۱ نفر مرد و ۲۱ نفر زن هستند. از نظر سنی، سن ۹/۸ درصد از پاسخ دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۷/۹ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۵/۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۶/۷ درصد ۵۱ سال به بالا است. وضعیت تاهل ۲۰/۵ درصد از پاسخ دهندگان مجرد و ۷۹/۵ درصد متاهل است. میزان تحصیلات ۷/۶ درصد از پاسخ دهندگان دیپلم، ۱۰/۶ درصد فوق دیپلم، ۵۰/۸ درصد لیسانس و ۳۱/۱ درصد فوق لیسانس است. سابقه کار ۸/۳ درصد از پاسخ دهندگان بین ۱ تا ۵ سال، ۱۸/۹ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۴/۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۷/۳ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۱/۲ درصد بالای ۲۱ سال است.

پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری

به جهت بررسی برازش ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه)، پرسشنامه به روش حداقل مربعات جزئی در نرم افزار PLS مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه و در جدول ۳ نتایج مربوط به پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری ارائه می‌شود. پایایی و روایی در PLS در دو بخش بررسی می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل اندازه‌گیری ب) بخش مربوط به مدل ساختاری.

جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ (پایایی متغیرها)

در پیش آزمون

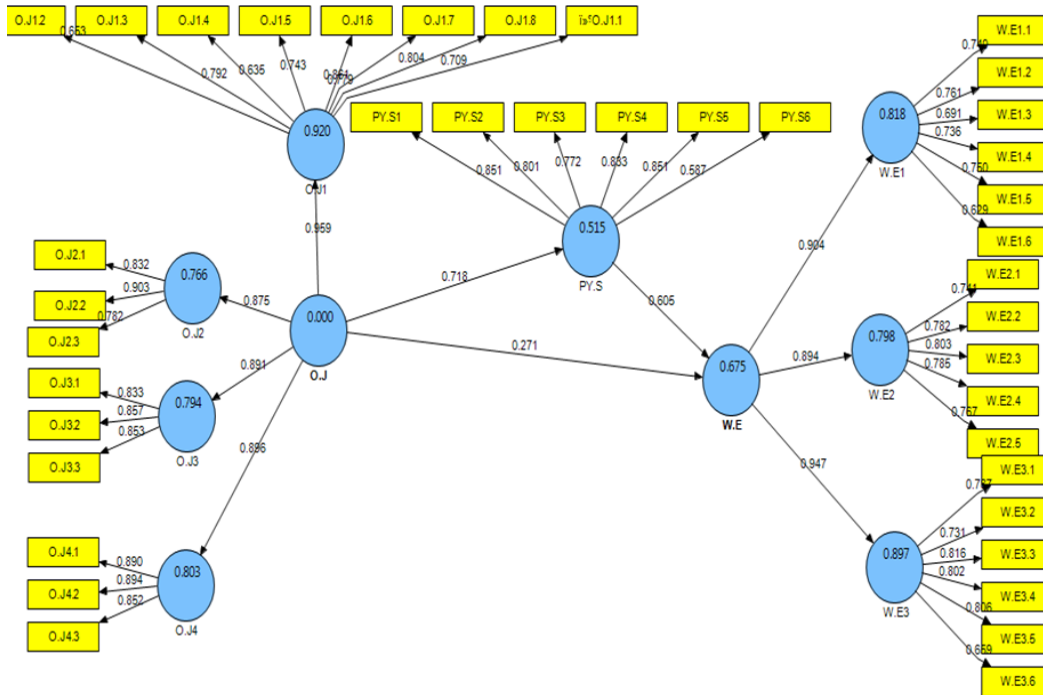
ابعاد	میزان آلفای کرونباخ	نتیجه
عدالت سازمانی	۰/۹۰۱	تائید
امنیت روانی	۰/۸۵۹	تائید
دل‌بستگی به کار	۰/۹۱۱	تائید

بررسی مدل تحقیق

بالای قدر مطلق ۱/۹۶ معنا دار بودن رابطه را تایید

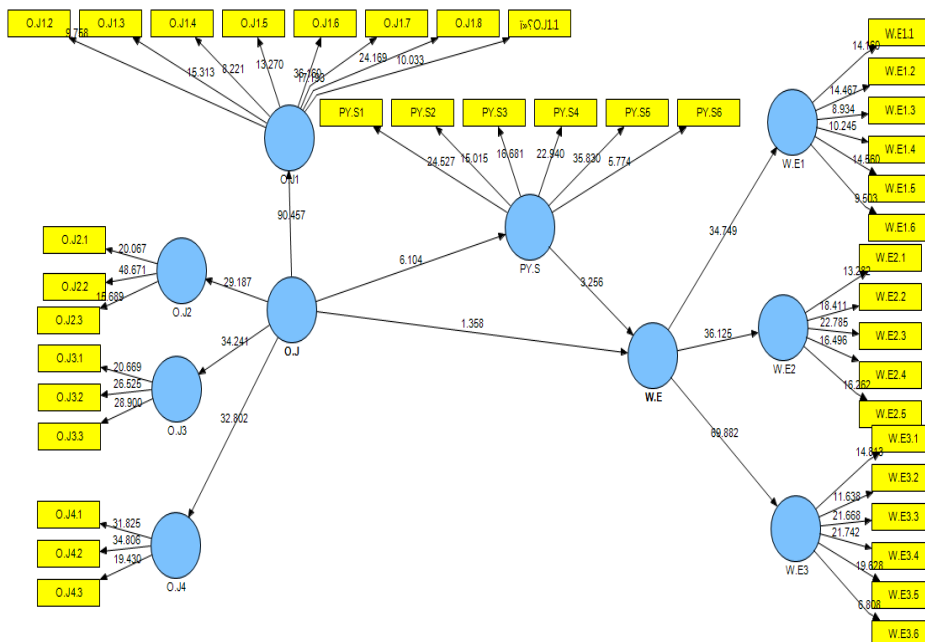
می‌کند که در شکل ۲ و ۳ مشاهده می‌شود.

شایان ذکر است برای بررسی معنادار بودن روابط باید به مقادیر معناداری توجه کرد. مقدار استاندارد



شکل: آزمون مدل تحقیق (ضرایب استاندارد)

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت



شکل ۳- آزمون مدل تحقیق (ضرایب معنی داری)

جدول ۶: نتایج تحلیل آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-VALUE	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۷۱۸	۶/۱۰۴	← امنیت روانی درک از عدالت سازمانی H <sub>1</sub>

جدول ۷: نتایج تحلیل آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-VALUE	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۶۰۵	۳/۲۵۶	← دل‌بستگی به کار امنیت روانی H <sub>2</sub>

جدول ۸: نتایج تحلیل آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب مسیر استاندارد	T-VALUE	فرضیه پژوهش
عدم تأیید	۰/۲۷۱	۱/۳۵۸	← دل‌بستگی به کار عدالت سازمانی H <sub>3</sub>

#### آزمون فرضیه‌های تحقیق

##### فرضیه‌های فرعی

۱. درک از عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان دادگستری تنکابن تاثیر دارد.

با توجه به جدول ۶، مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی، بین دو متغیر درک از عدالت سازمانی و امنیت روانی کارکنان دادگستری تنکابن خارج بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه تایید می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۳۴۳ است.

۲. امنیت روانی در دل‌بستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن تاثیر دارد.

با توجه به جدول ۷، مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی، بین دو متغیر امنیت روانی و دل‌بستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن خارج بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه تایید می‌شود. میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۳۴۳ است.

۳. عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن تاثیر دارد.

با توجه به جدول ۸، مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر عدالت سازمانی و دل‌بستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن داخل بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه تایید نمی‌شود.

##### فرضیه اصلی

درک از عدالت سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی در دل‌بستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن تاثیر دارد. جهت آزمون این فرضیه، فرضیه‌های فرعی زیر مورد بررسی قرار گرفت:

الف: عدالت سازمانی بر امنیت روانی تاثیر دارد.

ب: امنیت روانی بر دل‌بستگی به کار تاثیر دارد.

ج: عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به کار تاثیر دارد.

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، متغیر عدالت سازمانی با ضریب استاندارد شده ۰/۷۱۸ دارای تاثیر مثبت بر امنیت روانی است. (  $t > 1.96$  ). همچنین متغیر امنیت روانی با ضریب استاندارد شده ۰/۶۰۵ دارای تاثیر معنی دار مثبت بر دل‌بستگی به کار می‌باشد (  $t > 1.96$  ). بر این اساس می‌توان پذیرفت که امنیت روانی در تاثیرگذاری عدالت سازمانی بر دل‌بستگی به کار نقش میانجی دارد. ضمناً با توجه به اینکه تاثیر

ایجاد می‌شود که به افزایش تعهد سازمانی از سوی کارکنان منجر می‌گردد و افزایش تعهد سازمانی اثراتی از جمله افزایش عملکرد را در پی دارد و با افزایش سطح امنیت شغلی، عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد و امنیت شغلی به عنوان پادزهر قوی برای نارضایتی که ممکن است کارمندان نسبت به شغل خود داشته باشند عمل نمایند و از خروج کارمندان از سازمان جلوگیری کند و تمایل کارکنان را برای ارائه عملکرد با کیفیت بالا را افزایش دهد. همچنین به نظر می‌رسد، مدیران سازمان بایستی در راستای ایجاد اعتماد بین اعضای سازمان، زمینه‌های ادراکی عدالت را افزایش دهند، همچنین سازمان می‌تواند با ایجاد سیستم پرداخت عادلانه، نظام منسجم ارزیابی عملکرد به سیستم پاداش و تشویق فردی و گروهی منجر به افزایش عملکرد کارکنان گردد.

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی، بین دو متغیر درک از عدالت سازمانی و امنیت روانی کارکنان دادگستری تنکابن خارج بازه (۱/۹۶ & -۱/۹۶) است و لذا فرضیه تایید می‌شود. میزان این تأثیر نیز برابر با ۰/۳۴۳ است. اگرچه امنیت روانی و وجود عدالت در سازمان خود می‌تواند راهی در جهت ابراز عقاید کارکنان باشد، با این وجود چنین امری ممکن است، در صورتی که کارکنان استانداردهای اخلاقی و

مستقیم عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار دارای ضریب استاندارد شده معنی دار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر امنیت روانی به صورت متغیر میانجی کامل در تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار عمل می‌نماید.

آزمون سوبل نیز رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می‌باشد. همانطوری که در جدول نشان داده شده است مقدار t غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۲/۸۷۳ است، که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است و بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار از طریق امنیت روانی معنی دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مدل، ضریب مسیر کل در حالت استاندارد بین دو متغیر عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار از طریق امنیت روانی برابر با ۰/۷۰۵ است که در جدول ۹ آورده شده است.

### بحث و نتیجه گیری

طبق پژوهش (کیخا و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۴۰)، با افزایش سطح عدالت سازمانی، عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و با وجود عدالت سازمانی در محل کار، بیان‌کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایط کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان

جدول ۹: بررسی فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه	تائید / عدم تائید	P (sig)	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
متغیر امنیت روانی به صورت متغیر واسطه‌ای	تائید	P<0.05	۶/۱۰۴	۰/۷۱۸	عدالت سازمانی ← امنیت روانی
کامل در تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار عمل می‌نماید.	عدم تائید	0.05>P	۱/۳۵۸	۰/۲۷۱	امنیت روانی ← دلبستگی به کار
				ضریب مسیر غیر مستقیم=۰/۴۳۴	ضریب مسیر مستقیم=۰/۳۴۳
				t غیر مستقیم=۲/۸۷۳	t مستقیم=۱/۳۵۸
					ضریب مسیر کل=۰/۷۰۵

عدالت سازمانی منوط می‌داند. (ابوالعلائی، ۱۳۹۱)؛ نتایج پژوهش حاضر با پژوهش صیف و همکاران (۱۳۹۶) همسو بوده که به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و رضایت شغلی پرداخته اند، همراستا می‌باشد.

عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند و طرز برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. متغیر عدالت سازمانی با ضریب استاندارد شده  $0.718$  دارای تأثیر مثبت بر امنیت روانی است. ( $t > 1.96$ ). همچنین متغیر امنیت روانی با ضریب استاندارد شده  $0.605$  دارای تأثیر معنی دار مثبت بر دلبستگی به کار می‌باشد ( $t > 1.96$ ). بر این اساس می‌توان پذیرفت که امنیت روانی در تاثیرگذاری عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار نقش میانجی دارد. ضمناً با توجه به اینکه تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار دارای ضریب استاندارد شده معنی دار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر امنیت روانی به صورت متغیر میانجی کامل در تاثیرگذاری عدالت سازمانی بر دلبستگی به کار عمل می‌نماید. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش ژیاچون لو (۲۰۱۶) و باقریه و هنرور (۱۳۹۴) همراستا می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده، مشخص گردید که امنیت روانی به عنوان یک متغیر میانجی کامل در رابطه بین عدالت ادراک شده و دلبستگی به کار عمل می‌نماید و در واقع عدالت ادراک شده کارکنان در سازمان دادگستری تنکابن می‌تواند زمینه‌ی افزایش اشتیاق به کار را در بین کارکنان مهیا ساخته و رشد اعتماد سازمانی می‌تواند باعث افزایش متغیر امنیت

فرهنگی درون سازمان را رعایت نکنند باعث بروز اختلاف و هرج و مرج در سازمان شود، لذا امنیت روانی به عنوان متغیری مهم در سازمان می‌تواند در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای، بروز امنیت روانی در کارکنان را تشویق و یا بازدارد. (قنبری و محمدی؛ ۱۳۹۶)؛ نتایج پژوهش پیش رو با پژوهش انجام شده از ژیاچون لو (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی بین دو متغیر امنیت روانی و دلبستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن خارج بازه ( $1/96$  &  $-1/96$ ) است و لذا فرضیه تایید می‌شود. میزان این تأثیر نیز برابر با  $0.343$  است. بنا بر نظر «شرتز»، عاملی که اغلب گفته می‌شود در دلبستگی شغلی بالاترین رتبه را دارد، امنیت است. مردم می‌خواهند بدانند که شغل ثابتی خواهند داشت و کارشان برای چندین سال ادامه خواهد یافت. امنیت به معنی کار کردن بر روی شغلی مطمئن است که در اثر یک اتفاق ساده از بین نخواهد رفت. اکثر مردم حقوق کمتری را که برای مدت طولانی ضمانت شده است، به درآمد زیادی که ممکن است خیلی دوام نیابد ترجیح می‌دهند (اعرابی و کمانی، ۱۳۹۳). طبق نظر کمپ، امنیت شغلی پس از دستمزد، مهمترین جنبه شرایط کاری خوب تلقی می‌شود (ابوالعلائی، ۱۳۹۱)؛ نتایج پژوهش پیش رو با پژوهشی از ژیاچون لو (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره تی، بین دو متغیر عدالت سازمانی و دلبستگی به کار کارکنان دادگستری تنکابن داخل بازه ( $1/96$  &  $-1/96$ ) است و لذا فرضیه تایید نمی‌شود؛ طبق مدل توسعه یافته «پورتر» و «لاولر» بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد و کارکنان هنگامی که احساس دریافت پاداش عادلانه دارند راضی‌ترند. تئوری برابری «آدامز» نیز مستقیماً انگیزش و رضایت شغلی را به ادراک کارکنان از برابری و

و میزان وفاداری آن‌ها به دانشگاه؛ مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۲ (پیاپی ۳۹).

رئوف، محمود؛ صادقی بروجردی، سعید؛ یوسفی، بهرام؛ ۱۳۹۸ اثر مداخله‌ای کارگاه انگیزش شغلی بر دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی؛ علوم اجتماعی شوشتر، سال سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۴۴).

طیبه ثانی، سید مصطفی؛ سیاوشی، محمد؛ عامریان، حسین؛ ۱۳۹۸ طراحی و برازش الگوی ساختاری تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی؛ علوم حرکتی و رفتاری، سال دوم، شماره ۱ (۴۵-۶۰).

تقی زاده، فرزاد؛ پناهی، الهام؛ علمداری، میثم؛ زارعی، مهدی؛ ۱۳۹۵، تحلیل آماری عوامل مرتبط با ایمنی، امنیت روانی و جسمی کارکنان مطالعه موردی: منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی؛ نشریه صنعت حمل و نقل دریایی (صص ۴۲-۴۹)

قنبری، سیروس؛ محمدی؛ محمدفائق؛ ۱۳۹۶، ارزیابی نقش اخلاق حرفه‌ای و امنیت روانی بر ارتباط بین عدالت و آوای سازمانی؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۲، (صص ۴۷-۵۶).

امیرکافی، مهدی، عبدی پور، مظفر؛ ۱۳۹۵، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی؛ دو فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، سال پنجم، شماره ۹، (صص ۳۰-۴۳)

فرزانجو، محمد، یولدوشف، پرداختچی، محمدحسن، فتحی واجارگاه، کورش؛ ۱۳۹۵ بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان، مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۹، شماره ۱۷، (صص ۴۱-۶۸).

روانی در بین کارکنان شود. با توجه به نتایج فوق پیشنهاد می‌گردد:

مدیران دادگستری با اتخاذ اسلوب مناسب رهبری و بازبینی در شیوه مدیریت خود، سطح عدالت سازمانی را ارتقا بخشند، تا زمینه بروز دلبستگی به کار در بین کارکنان سازمان افزایش یابد.

تلاش در جهت برگزاری جلسات دوره‌ای برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و کارکنان سازمان از طریق گفتگوهای آزاد، برای ارتقای امنیت روانی در بین کارکنان مشغول به کار در دادگستری شهر تنکابن که می‌توانند با کمک مؤسسات مشاوره‌ای استفاده کنند.

مدیران دادگستری شاخص‌هایی برای ایجاد عدالت سازمانی مشخص کنند؛ بحث‌های عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی در کارگاه‌های مختلف آموزش داده شود. در اخذ تصمیمات مهم در خصوص کارکنان، به درخواستها و نیازهای آنها نیز توجه شود؛ و به کارکنان اجازه داده شود تا در مراحل مختلف تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت نمایند و حق اظهار نظر داشته باشند تا دلبستگی شغلی در میان آنان افزایش یابد

لذا پیشنهاد می‌گردد، ارزیابی عملکرد کارکنان دادگستری براساس عدالت محوری صورت گرفته و در برخورد با کارکنان و توزیع امکانات و واگذاری مسئولیت‌های شغلی در میان آنها، انصاف و عدالت رعایت شود.

معمولاً هر تحقیقی با محدودیت‌ها و مشکلاتی همراه است و محقق جهت انجام تحقیقات و رسیدن به اهداف و خواسته‌های مطرح شده در اثر تحقیقی خود با مشکلاتی مواجه می‌شود که باید آنها را شناسایی و در جهت رفع آن گام بردارد.

#### منابع و مأخذ

اعلامی، فرنوش؛ حسینی ضرابی، حامد؛ ۱۳۹۸، تحلیل عوامل دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی

- مرتضوی ، سعید، رضایی راد ، مصطفی، جاویدی، امین؛ ۱۳۹۳، بررسی ارتباط باورهای تیمی امنیت روانی و سودمندی تیم بر عملکرد کلانتری‌های شهر همدان؛ فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی همدان، سال اول، شماره اول، (صص ۱-۲۱).
- الوانی، سید مهدی. اسدزاده کلجاهی، فاطمه. ۱۳۹۳. بررسی اثر عدالت رویه‌ای، اعتماد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک سپه تهران). دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت، (صص ۲۱-۳۹).
- صیف، محمد حسن. رستگار، احمد. زارع خفری، وحید. تاجوران، مرضیه. ۱۳۹۶. مدل علی روابط بین عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. ۷ (۱۳): (صص ۴۳-۵۲).
- باقریه مشهدی، امیر حسین. هنرور باوجدان، فاطمه. ۱۳۹۴. بررسی نقش تعدیل‌گر عدالت سازمانی در رابطه میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و کارآفرینی - ۱۳۹۴ (صص ۷۸-۸۵).
- زارع نژاد، امید و عباس منصوری قلاتی، ۱۳۹۳، بررسی رابطه دل‌بستگی به خدا و عواطف مثبت، با رضایت از زندگی در دانشجویان، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مرودشت، شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان (صص ۴۳-۴۵)
- قلاوندی، حسن، علیزاده، سیما؛ علیزاده، معصومه؛ ۱۳۹۴، رابطه ی عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده، مجله ی روانشناسی مدرسه، دوره ۴، شماره ۴ ( صص ۱۱۱-۱۲۴).
- صیف، محمد حسن، رستگار، احمد، زارع خفری، وحید، تاجوران، مرضیه، ۱۳۹۶، مدل علی روابط بین
- عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال هفتم - شماره ۱۳- (صص ۴۲-۵۳)
- فهم راد، داوود، آقاجانی، طهمورث و انصاری نژاد، نصراله. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار. دوره ۱۱، شماره ۴۱، (صص ۱۳۵-۱۵۸).
- حمیدی یداله، شاطر آبادی شهلا، سلطانیان علیرضا، ۱۳۹۸، بررسی ارتباط عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه دوره ۷، شماره ۴، (صص ۵۲-۶۱).
- ابراهیم زاده، یحیی، رادمحمد، کوروش، ۱۳۹۹، بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه، دوره ۶، شماره ۲۲، (صص ۹ تا ۱۸).
- کیخا، عالمه، شهرکی، فاطمه کیخا، حسن، ۱۳۹۷، پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی ( مورد مطالعه: شهرداری زاهدان)، دوره ۱۰، شماره ۳۵، (صص ۳۳ تا ۴۲).
- Azeem, M. M; Abrar, M; Bashir, M and Ali Zubair. (2015). "Impact of Organizational Justice and Psychological Empowerment on Perceived Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour", American Journal of Industrial and Business Management, Vol. 5, No. 2, pp 125-110.
- Ayers, J.P (2010). Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment. PhD Disertation in psychology, Walden University, College of social and behavioral sciences pp 154-164.
- Arif Hassan, (2002) Organizational Justice As A Determinant Of Rganizational Commitment And Intention To Leave, Asian Academy of Management Journal, Vol. 7, No. 2, pp 55-66.
- Brown P. and Thomas W. (2007). "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance".



organizational trust and organizational support on intention to quit and individual performance: An empirical study of the Turkish state universities", *African Journal of Business Management* 6 (30) pp 8853-8861.

Zeng, Z; and Maolin Ye. (2016). "The Influence of Organizational Justice on Employees Compulsory Citizenship Behavior: The Mediation Effect of Psychological Security", *Journal of Social Sciences*, Vol. ۱, No. 2, pp 199-404.

Walumbwa, F; Avolio, J; and Chad A. Hartnell. (2015). "An Investigation of The Relationships Between Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance", *Management Journal*, Vol. ۲۵, No.3, pp 0-11.

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> *organizational justice*
- <sup>2</sup> *Attachment to work*
- <sup>3</sup> *Psychological security*
- <sup>4</sup> *Robins, Kolter*
- <sup>5</sup> *DeConinck*
- <sup>6</sup> *Brown*
- <sup>7</sup> *Pan, et al*
- <sup>8</sup> *Adams*
- <sup>9</sup> *Moliner, et al*
- <sup>10</sup> *Distributive Justice*
- <sup>11</sup> *Procedural Justice*
- <sup>12</sup> *Interactional Justice*
- <sup>13</sup> *Organizational justice*
- <sup>14</sup> *Ownez*
- <sup>15</sup> *Elankumaran*
- <sup>16</sup> *Simpson, M. R.*
- <sup>17</sup> *Macey & Schneider*
- <sup>18</sup> *Job involvements*
- <sup>19</sup> *Cantarelli P, Belardinelli P, Belle, n*
- <sup>20</sup> *Ayers*
- <sup>21</sup> *Ćulibrk J, et al*
- <sup>22</sup> *Erat*
- <sup>23</sup> *Psychological Security*
- <sup>24</sup> *Edmondson*
- <sup>25</sup> *Argyris*
- <sup>26</sup> *Schein*
- <sup>27</sup> *Ross & Jones*
- <sup>28</sup> *Coombe*
- <sup>29</sup> *Zeng and Ye*
- <sup>30</sup> *Azeem*
- <sup>31</sup> *Bandura*
- <sup>32</sup> *Walumbwa*
- <sup>33</sup> *Zeng*
- <sup>34</sup> *Yadav, Gupta*
- <sup>35</sup> *Furnel & Larcker*

*Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Issue 4; pp 358-368.

Cantarelli, P., Belardinelli, P., Belle, N (2016). A Meta-Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature. *Review of Public Personnel Administration*. 36 (2) pp115-144

Ćulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., Ćulibrk, D (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front Psychol*. 16 (9) pp132.

Coombe, Duncan D. (2010): *Secure Base Leadership: A positive theory of Leadership incorporating safety, exploration and positive action*, Case Western Reserve University Phd Dissertation pp 128- 136.

DeConinck, J. (2010), the effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees level of trust, *Journal of Business Research*, Vol.63, pp.1349 – 1355

Gupta, M. (2017). Corporate social responsibility, employee company identification, and organizational commitment: Mediation by employee engagement. *Current Psychology*, 36 (1), pp 101-109.

Macey, W.H.& Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1 (1), pp 3-30.

Moliner, C., Russell, C., Martínez, V (2017). *(Organizational Justice: International perspectives and conceptual advances*. First edition, United Kingdom, Taylor & Francis pp148-154.

Pan, X., Chen, M., Hao, Z., Bi, W (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment. *Front Psychol*. 10 (8) pp 2315.

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46 (7), pp 1012-1024.

Yadav, Lalit Kumar. Gupta, Pawan. (2017). Procedural Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: Mediating Role of Organizational Trust— Indian Tourism Industry Study. *Management and Labour Studies*. 42 (3) pp 1-18.

Deconinck, James., (2010). "The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust", *Journal of Business Research*, 63 pp 1349-1355.

Erat, S., Erdil, O., Kitapçı, H. & Çömlek, O., (2012). "The effect of the perception of