

بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی در شهرداری شهر مشهد

محمود سجادی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی دانشگاه فردوسی مشهد.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۰۷

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی در شهرداری شهر مشهد در میان کارکنان سازمان شهرداری شهر مشهد با استفاده از روش تحقیق توصیفی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان شهرداری شهر مشهد در سال ۱۳۹۸ الی ۱۳۹۹ بوده که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۳۲۲ کارمند، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. اطلاعات این تحقیق با استفاده از سه پرسشنامه، تعهد سازمانی لینز شامل ۷ گویه و اعتماد سازمانی یو و کاناواتاناجایی شامل ۱۲ گویه و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) شامل ۲۰ گویه که شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای است با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت جمع آوری شده است. مقدار ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۳ و اعتماد سازمانی ۰/۸۷ و عدالت سازمانی ۰/۷۹ به دست آمده است. روش های آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات تحقیق مبتنی بر دو روش توصیفی و استنباطی است و از آزمون آماری رگرسیون خطی استفاده شده است. همه این تحلیل های آماری در نرم افزار SPSS انجام گردید. نتایج تجزیه و تحلیل ها نشان داد که بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، اعتماد درون سازمانی، تعهد شغلی، رفتار سازمانی.

مقدمه

توجه به انسان از دید سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی مشتریان اول سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی به شمار می آیند. بنابراین در عصر جدید ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان در اولویت قرار می گیرد. زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته های منطقی منابع انسانی و تأمین نیازهای منابع انسانی نیز در گرو رسیدن سازمان به اهداف، رسالت ها و مأموریت آن توسط کارکنان است (ابطحی، ۱۳۸۶)

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. مطالعات نشان می دهد که عدالت سازمانی می تواند مزایای عمده ای هم برای کارکنان و هم برای سازمان به وجود آورد (کارپانزو و همکاران، ۲۰۰۷). عدالت سازمانی نقش مهمی در نگرش کارکنان، رضایت شغلی آنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد (کلکوئیت و همکاران، ۲۰۰۱) در تحقیقات سازمانی غالباً سه شکل از عدالت سازمانی مورد توجه بوده است: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی یا مراوده ای. به لحاظ تاریخی عدالت توزیعی بر سایر ابعاد عدالت سازمانی تقدم دارد (کرپانزانو و همکاران، ۲۰۰۲: ۳۲۵).

از طرف دیگر با گسترش پدیده ی جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعات سازمانی نیز از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان های اثر بخش نام برده می شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می دهد که اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می باشد (ارگیرس، ۱۹۷۳؛ کاوی، ۱۹۹۰؛ لیکرت، ۱۹۶۷؛ مک گرگور، ۱۹۶۱). بالا بودن اعتماد درون سازمانی ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقاء بهره وری را تا حدی جبران می کند.

توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت از دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شروع شد و در طول چند دهه گذشته از زوایا و رویکردهای مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش های اولیه مربوط به اعتماد عمدتاً در حوزه های روانشناسی و جامعه شناسی انجام گرفته است. تحقیقات مدیریتی از اواسط دهه ۱۹۸۰ با تاکید بر روابط فردی بین خریدار و فروشنده آغاز شد، اما با کار مورمان، دشپانده و زالتمندر سال ۱۹۹۳، مورمان، دشپانده و زالتمندر سال ۱۹۹۲، مورگان و هانت در سال ۱۹۹۴، و مک آلیستر در سال ۱۹۹۵ که اعتماد را به دو بعد شناختی و عاطفی تقسیم کرد، توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت افزایش یافت.

بررسی ها نشان می دهند که اعتماد اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کرده و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. از این رو گفته می شود بالا بودن اعتماد سازمانی مساوی با بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فضای اطمینان بین کارکنان افزایش همکاری و همفکری، تقسیم اطلاعات، حل مسئله، تسهیل توانمندسازی، توانایی تغییر، یادگیری و نوآوری سازمانی، کاهش فشار روحی و روانی، کاهش عدم اطمینان نسبت به آینده، حل تعارضات و در نهایت ایجاد چارچوبی برای افزایش بهره وری سازمانی می شود. پایین بودن اعتماد درون سازمانی، نوعاً افزایش تعارض، بی ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزش، شایعات و اعتصابات لاینحل، مانع تراشی بر سر تحقق اهداف سازمانی و ... را در پی خواهد داشت (هارت و همکاران، ۲۰۰۱؛ درکس و همکاران، ۲۰۰۱؛ فوکس، ۱۹۷۴؛ لاپورت و همکاران، ۱۹۹۶؛ کارسگارد و همکاران، ۲۰۰۲).

عوامل متعددی بر اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد و مطالعاتی در این حوزه نیز صورت گرفته است (لاکا ماتبولو، ۲۰۰۴؛ لویسکی و همکاران، ۲۰۰۰؛ دالی و همکاران، ۱۹۹۸). مطالعات نشان می دهد که یکی از متغیرهای مهم در سازمان ها شایستگی مدیریتی مدیران است که تاثیر آن بر اعتماد سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. اما شایستگی مدیریتی مدیران موضوع پژوهش بسیاری از پژوهش ها در مطالعات سازمانی است. چنین به نظر می رسد که اگر کارکنان تصور کنند مدیران شایسته ای بر سازمان حاکم اند اعتماد سازمانی آنها تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. در این پژوهش سعی می شود که ضمن واکاوی ادبیات مربوط به اعتماد سازمانی، مطالعات انجام گرفته در این زمینه بررسی و ضمن ارائه نقشه ادبیات و نمایش خلاء موجود، نقش شایستگی مدیریتی مدیران در افزایش اعتماد درون سازمانی مورد کنکاش قرارگیرد.

اعتماد درون سازمانی بر کیفیت مدیریت تاثیر به سزایی خواهد داشت بنابراین افول اعتماد در سازمان‌های دولتی، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد و در مقابل کارکنان بی‌اعتماد نسبت به سرپرست و سازمان که بخش کوچکی از اجتماع می‌باشد هیچ انگیزه و دلخوشی برای اعتماد به اجتماع و جامعه نخواهند داشت. (قلی‌پور، ۲۰۱۱) و همچنین سطح پایین اعتماد باعث می‌شود که کارکنان جریان اطلاعات را در سازمان منحرف کنند و سوءظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج یابد و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیمات سازمان کیفیت مطلوبی نداشته باشد (فرهنگ، ۱۳۸۹).

اعتماد، به میزان آسیب‌پذیری تمایلات و اشتیاق یک طرف تعامل به اقدامات طرف مقابل بدون در نظر گرفتن توانایی کنترل و نظارتی که فرد بر طرف مقابل دارد، گفته می‌شود (رستمی، ۱۳۹۲). اعتماد سازمانی برای موفقیت سازمان، انجام تغییرات مداوم در نقش‌ها و تکنولوژی‌ها و همچنین طراحی مشاغل ضروری می‌باشد. اعتماد می‌تواند اثرات درون فردی و بین فردی، و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹).

بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود، بنابراین رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پور عزت، ۱۳۸۶). همچنین این عقیده که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد، نیز به سرعت مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد محیطی که دارای اعتماد درون سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان‌ها دارد؛ برعکس، هزینه‌های بی‌اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطرپذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می‌تواند سنگین باشد (پاکتایت، ۲۰۰۸) از سویی دیگر در صورت عدم وجود تعهد سازمانی، رفتارهای داوطلبانه به ندرت حاصل می‌شود.

تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر برای تحقق اهداف سازمانی کار کند (میر، ۲۰۰۱) بسیاری از محققان تعهد سازمانی را به عنوان یک ابزار قدرتمند و مطلوب برای اتصال کارکنان به سازمان و افزایش بهره‌وری و اثربخشی تعریف کرده‌اند (گنویکیوت و همکاران^۱، ۲۰۱۴). تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. آشکارا یک همپوشانی بین روشی که پورتر تعهد را مفهوم سازی کرده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و میر و آلن وجود دارد. روش پورتر به تعهد خیلی مشابه با بعد درونی کردن اریلی و چتمن و مفهوم تعهد عاطفی میر و آلن است در حقیقت به نظر میر و آلن پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر می‌تواند به عنوان تعهد عاطفی تفسیر شود (موسایی، ۱۳۹۲)

ارزش و اهمیت تعهد سازمانی، باید به عنوان یک ساخت مجزا و مستقل از سایر مفاهیم روانشناختی (نظیر انگیزش، درگیری شغلی یا سایر گرایش‌های رفتاری دیگر) به اثبات برسد (خاکی، ۱۳۷۶). آن دسته از سازمانهایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی برده‌اند، ارزش نیروی کار متعهد و در صحنه را می‌دانند، بنابراین منابع مهم و انرژی‌های فراوانی از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می‌کنند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان خود، در بهبود عملکرد سهیم باشند (بلچر، ۱۳۷۹).

شواهد نشان می‌دهد که عملکرد و تعهد کاری و سازمانی نیروی کار در سازمان‌های دولتی ایران پایین است، کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام نمی‌دهند، انگیزه و روابط کاری پایینی دارند، رضایت شغلی چندانی ندارند و همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل می‌باشند. با توجه به اینکه امروزه سازمان‌های کوچکی از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در کل جامعه است به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد درون سازمانی و ... جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است بنابراین از آنجایی که در هر سازمانی مدیران به دنبال پیشرفت و بهبود همه جانبه در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان

¹ Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A.

را در کارکنان به وجود آورد (دهقانان، ۱۳۸۷: ۶۵۳). از این رو هدف از انجام این مطالعه بررسی تاثیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان شهرداری شهر مشهد می باشد.

پیشینه تحقیق

در تحقیقی توسط تابانی (۱۳۹۱) موضوع رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی که در بیمه مرکزی ایران با حجم نمونه ۲۱۱ نفر از کارکنان پرداخته شد مشخص شد عدالت سازمانی و چهار بعد آن رابطه مثبتی با تعهد سازمانی داشته و در سطح نسبتاً مناسبی در سازمان قرار دارند. از میان ابعاد سازمانی به ترتیب عدالت مرادیه ای و عدالت رویه ای و عدالت توزیعی و عدالت سیستماتیک و از میان تعهد سازمانی، تعهد مستمر و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری در اولویت قرار دارند.

سیدجوادی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی خود از یک بیمارستان دولتی به این نتیجه دست یافتند که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۸۸ است

یار محمدیان و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی نشان دادند، متغیرهایی که کلیدی ترین نقش را در تبیین خود ارزیابی از تعالی سازمانی ایفا می کنند شامل: عدالت توزیعی، اعتماد به سازمان، و اعتماد به همکاران می شوند.

جزنی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی " انجام دادند که نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می باشد. همچنین عدالت سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق اعتماد سازمانی نیز بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می باشد.

امیرکافی و همکاران (۱۳۹۵) بیان داشتند که تعهد سازمانی یکی از مهمترین اشکال گرایشهای مثبت سازمانی است؛ که موجب اثربخشی سازمانی و بهزیستی کارکنان می گردد. هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی است، علاوه بر آن تلاش می کند به بررسی نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی بپردازد. نتایج تحقیق نشان داد، تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی صورت می گیرد. همچنین نتایج حاکی از آن است که تأثیر مستقیم اعتماد به سازمان بر متغیر وابسته بیش از هویت اجتماعی است.

منصوری و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه ای با عنوان " عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی و نقش عدالت سازمانی در ارتقای آن " نتیجه گرفتند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و رعایت عدالت سازمانی تأثیر چشمگیری در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان متخصص در شرکت های پتروشیمی واقع در منطقه عسلویه دارد.

دکانینک (۲۰۱۰) به این نتیجه دست یافت که عدالت تعاملی و عدالت توزیعی، هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق حمایت ادراکی سرپرست، اعتماد به سرپرست را پیشبینی می نماید.

موخیرچی و باتاچاریا (۲۰۱۳) در تحقیقی که روی اثر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که اعتماد سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر تعهد سازمانی اثرگذار است.

چینگ (۲۰۱۴) در مطالعه ای بر روی کارکنان شرکت های تولید لوازم الکتریکی و الکترونیکی تایوان، نشان داد که عدالت سازمانی، شامل عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی به طور معنادار با تعهد سازمانی در ارتباط است.

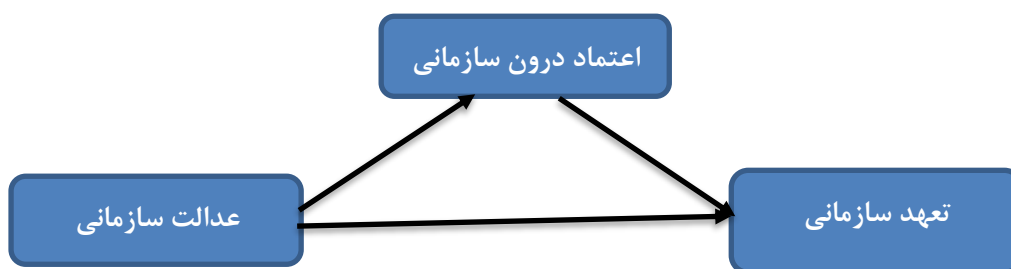
تلایس و ایلامن (۲۰۱۵) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که هر سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی)، به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط دارد.

وانهالا و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه ای که روی ابعاد مختلف اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در دو سازمان از دو صنعت متفاوت در فنلاند انجام دادند به این نتیجه دست پیدا کردند که ابعاد اعتماد غیرشخصی در هر دو سازمان، به شکلی مثبت با تعهد سازمانی ارتباط دارد؛ درحالیکه ابعاد اعتماد بین فردی با تعهد سازمانی ارتباط معناداری نداشت.

ایمبرمن و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر تغییر سازمانی بر تعهد کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی، به این نتیجه رسیدند که تغییر سازمانی بر تعهد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نقش میانجی عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) در رابطه بین تغییر سازمانی و تعهد تأیید شد.

مدل مفهومی تحقیق و فرضیه ها

با توجه به عنوان و هدف اصلی تحقیق انجام شده که به دنبال بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی در شهرداری شهر مشهد بودیم، مدل مفهومی به صورت زیر تعریف گردید:



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

بنابراین، فرضیه های زیر ارائه می گردند:

فرضیه اول: عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه دوم: عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه سوم: اعتماد درون سازمانی بر روی تعهد سازمانی تأثیر مثبتی دارد.

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ ارتباط بین متغیرها، در دسته پژوهش توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با به کارگیری الگوی مدل یابی معادالت ساختاری است. از نظر روش تحقیق، روش پژوهش از نوع روش کیفی - کمی است. به منظور تحلیل کمی اطلاعات و همچنین دستیابی به اطلاعات در مورد چارچوب موضوع مورد بررسی و همچنین جهت جمع آوری اطلاعات مربوط به دیدگاه کارکنان در شهرداری شهر مشهد از ۳ پرسشنامه استفاده گردید. که شامل پرسشنامه اعتماد سازمانی کاناواتاناجای و یو (۲۰۰۲) در قالب ۱۲ گویه و پرسشنامه تعهد سازمانی لینز (۲۰۰۳) در قالب ۷ گویه و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) دارای ۲۰ گویه بود. این ابزار بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است.

پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) دارای سه خرده مقیاس زیر است: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی

روایی عبارت است از میزانی که ابزار مورد نظر آنچه را برای اندازه گیری آن تخصیص یافته است، اندازه گیری می کند (خوئی نژاد، ۱۳۸۰). با توجه به استاندارد بودن همه سه پرسشنامه و استفاده و تایید آنها در بسیاری از پژوهش های انجام شده در گذشته روایی ابزار از روش روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه ها همان خصیصه مورد نظر محقق را می سنجد و اعتبار لازم را دارند. پایایی یا ثبات (قابلیت اعتماد) یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است و با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی را بدست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۳). برای تعیین پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۳ و اعتماد

سازمانی ۰/۸۷ و عدالت سازمانی ۰/۷۹ به دست آمد. این ضرایب نشان دهنده آن است که پرسشنامه های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند.

جامعه آماری

در این مطالعه برای انتخاب تعداد نمونه آماری با توجه به محدود بودن حجم جامعه از فرمول کوکران برای محاسبه حجم نمونه استفاده می شود که در زیر به معرفی آن می پردازیم:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)}$$

در این رابطه:

n: تعداد حجم نمونه

N: تعداد جامعه مورد بررسی

p: درصد توزیع صفت در جامعه (برخوردار از صفت مدنظر)

q = (1-p): درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند

Z: مقدار احتمال نرمال استاندارد

α = سطح خطا (حافظ نیا، ۱۳۸۹؛ ویلیام، ۱۹۵۰)

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری شهرداری شهر مشهد در سال ۱۳۹۸ - ۹۹ بوده و حجم نمونه به شیوه نمونه گیری طبقه ای-تصادفی با توجه به فرمول کوکران ۳۲۲ نفر انتخاب شد که از این تعداد ۱۲۴ نفر زن و ۱۹۸ نفر مرد بودند.

روش های تحلیل آماری

روش های آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات تحقیق مبتنی بر دو روش توصیفی و استنباطی است. در بررسی توصیفی داده ها از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و برای بررسی هدف اصلی تحقیق یعنی تعیین رابطه بین اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی از آمار استنباطی آزمون آماری رگرسیون خطی استفاده شده است. همه این تحلیل های آماری در نرم افزار SPSS انجام گردید.

در مدل های آماری، تحلیل رگرسیون یک فرایند آماری برای تخمین روابط بین متغیرها می باشد. این روش شامل تکنیک های زیادی برای مدل سازی و تحلیل متغیرهای خاص و منحصر بفرد، با تمرکز بر رابطه بین متغیر وابسته و یک یا چند متغیر مستقل، می باشد. تحلیل رگرسیون خصوصاً کمک می کند در فهم اینکه چگونه مقدار متغیر وابسته با تغییر هر کدام از متغیرهای مستقل و با ثابت بودن دیگر متغیرهای مستقل تغییر می کند. بیشترین کاربرد تحلیل رگرسیون تخمین امید ریاضی شرطی متغیر وابسته از متغیرهای مستقل معین است که معادل مقدار متوسط متغیر وابسته است وقتی که متغیرهای مستقل ثابت هستند. کمترین کاربرد آن تمرکز روی چندک یا پارامتر مکانی توزیع شرطی متغیر وابسته از متغیر مستقل معین است. در همه موارد هدف تخمین یک تابع از متغیرهای مستقل است که تابع رگرسیون نامیده شده است. در تحلیل رگرسیون تعیین پراکندگی متغیر وابسته اطراف تابع رگرسیون مورد توجه است که می تواند توسط یک توزیع احتمال توضیح داده شود.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی در این مطالعه شامل میانگین و انحراف معیار در متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اعتماد درون سازمانی برای نمونه ۳۲۲ نفری مورد مطالعه می باشد، که در این قسمت ارائه خواهد شد. میانگین و انحراف معیار سازه های مورد بررسی در این تحقیق در جدول ۱ آورده شده است. همان گونه که ملاحظه می شود در نمونه آماری، عدالت مراوده ای و اعتماد درون سازمانی از بیشترین میانگین برخوردار می باشند. اما به طور کلی میانگین های به دست آمده حاکی از نمره متوسط برای فاکتورهای عدالت سازمانی و اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی در شهرداری شهر مشهد است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار سازه های تحقیق

سازه ها	میانگین	انحراف معیار
عدالت سازمانی	۲/۶۲	۰/۴۴
عدالت توزیعی	۳/۰۸	۰/۵۱
عدالت رویه ای	۲/۳۲	۰/۵۳
عدالت مراوده ای	۳/۲۷	۰/۵۵
تعهد سازمانی	۳/۰۹	۰/۶۱
اعتماد درون سازمانی	۳/۲۱	۰/۵۷

پیش از اجرای آزمون رگرسیون خطی باید از نرمال بودن داده ها اطمینان حاصل کنیم، نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده توزیع نمرات برای همه زیر شاخه ها در سطح ۹۵ درصد معنی دار نمی باشد ($sig.>0.05$) و می توان نتیجه گرفت توزیع نمرات متغیرهای پژوهش نرمال می باشد. بنابراین برای بررسی و ایجاد ارتباط بین خرده آزمون ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد. مقدار **R** (همبستگی پیرسون بین دو متغیر)، برای همه متغیرها در حد قوی به دست آمد. در ادامه نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی در مورد هر یک از فرضیات ارائه می گردد.

آزمون مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اول: عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی تاثیر مثبتی دارد.

جدول ۲. خلاصه مدل فرضیه اول

مدل	R	R Square	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار
۱	۰/۶۱۳	۰/۳۷۵	۰/۳۷۴	۰/۱۳۵

مقدار **R** برابر با ۰/۶۱۳ اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین دو متغیر را نشان می دهد همان طور که از مقدار **R**، بین دو متغیر عدالت سازمانی و اعتماد درون سازمانی همبستگی در حد قوی وجود دارد. مقدار مجذور **R** تعدیل شده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی اعتماد درون سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی عدالت سازمانی تبیین شود. در این تحقیق متغیر عدالت سازمانی می تواند ۰/۳۷۵ درصد از تغییرات متغیر اعتماد درون سازمانی را تبیین کند.

جدول ۳. نتایج حاصل از تحلیل واریانس مربوط به فرضیه اول

مدل	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۶/۱۲۰	۱	۴۶/۱۲۰	۲۳۹/۱۴۴	۰/۰۱۹
باقیمانده	۷۶/۷۵۶	۳۹۸	۰/۱۹۳		
کل	۱۲۲/۸۷۷	۳۹۹			

جدول تحلیل واریانس نشان می دهد که آیا مدل رگرسیون می تواند به طور معناداری تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. ستون سطح معنی داری در این جدول معنی داری آماری مدل رگرسیون را نشان می دهد. با توجه به این که مقدار سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، این نتیجه به دست می آید که مدل به کار رفته پیش بینی کننده خوبی برای متغیر وابسته یعنی اعتماد درون سازمانی است و مدل رگرسیونی معنی دار است.

جدول ۴. ضرایب تحلیل رگرسیون فرضیه اول

سطح معنی داری	مقدار t	ضرایب غیر استاندارد			مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف معیار	مقدار B	
۰/۰۰۰	۵/۰۲۲		۰/۳۰۳	۱/۵۲۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۵	۲/۸۹۰	۰/۵۶۴	۰/۱۸۱	۰/۲۷۰	عدالت توزیعی
۰/۰۰۷	۲/۷۷۵	۰/۴۲۵	۰/۰۷۱	۰/۱۹۷	عدالت روبه‌ای
۰/۰۲۶	۲/۰۳۳	۰/۲۸۷	۰/۰۶۹	۰/۱۴۰	عدالت مراوده‌ای

به منظور پیش بینی اعتماد درون سازمانی کارکنان شهرداری مشهد با استفاده از مولفه های عدالت سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شده است. در این تحلیل متغیر اعتماد درون سازمانی به عنوان متغیر مالک و مولفه های عدالت سازمانی به عنوان متغیر پیش بین می باشد. جدول ضرایب، اطلاعاتی را در مورد متغیر های پیش بین به ما می دهد. با توجه به ستون سطح معناداری، مشاهده می شود که مقدار ثابت و متغیر مربوط به هر یک از مولفه های عدالت سازمانی معنی دار شده اند.

ستون ضرایب استاندارد بیانگر ضریب رگرسیونی استاندارد شده یا مقدار بتا است. ضریب بتا در مورد مولفه عدالت توزیعی برابر است با ۰/۵۶۴ که نشان گر میزان تاثیر متغیر مستقل عدالت توزیعی، بر متغیر وابسته اعتماد درون سازمانی است. همچنین در مورد مولفه عدالت روبه ای ضریب بتا برابر با ۰/۴۲۵ به دست آمد که این مورد نیز نشان گر میزان تاثیر متغیر مستقل عدالت روبه ای، بر متغیر وابسته اعتماد درون سازمانی است. در مورد مولفه عدالت مراوده ای ضریب بتا برابر با ۰/۲۸۷ به دست آمد که این مورد نیز نشان گر میزان تاثیر متغیر مستقل عدالت مراوده ای، بر متغیر وابسته اعتماد درون سازمانی است.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود میزان واریانس تبیین شده با توجه به F مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. همچنین با توجه به ضریب بتا بدست آمده در جدول ۴ برای هر مولفه که بر اساس t مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه پذیرفته شده و رابطه بین این دو متغیر معنادار می باشد و هر واحد افزایش در عدالت سازمانی با ضرایب به دست آمده با افزایش در متغیر اعتماد درون سازمانی همراه است.

فرضیه دوم: عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی تاثیر مثبتی دارد.

جدول ۵. خلاصه مدل فرضیه دوم

مدل	R	R Square	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار
۱	۰/۶۲۰	۰/۳۸۴	۰/۳۸۳	۰/۵۱۵

مقدار **R** برابر با ۰/۶۲۰ اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین دو متغیر را نشان می دهد همان طور که از مقدار **R** بین دو متغیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی در حد قوی وجود دارد. مقدار مجذور **R** تعدیل شده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی عدالت سازمانی تبیین شود. در این تحقیق متغیر عدالت سازمانی می تواند ۰/۳۸۳ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را تبیین کند.

جدول ۶. نتایج حاصل از تحلیل واریانس مربوط به فرضیه دوم

مدل	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶۵/۰۳۸	۱	۶۵/۰۳۸	۲۴۸/۴۸۹	۰/۰۰۳
باقیمانده	۱۰۴/۱۷۱	۳۹۸	۰/۲۶۲		
کل	۱۶۹/۲۰۹	۳۹۹			

جدول تحلیل واریانس نشان می دهد که آیا مدل رگرسیون می تواند به طور معناداری تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. ستون سطح معنی داری در این جدول معنا داری آماری مدل رگرسیون را نشان می دهد. با توجه به این که مقدار سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، این نتیجه به دست می آید که مدل به کار رفته پیش بینی کننده خوبی برای متغیر وابسته تعهد سازمانی کارکنان است و مدل رگرسیونی معنا دار است.

جدول ۷. ضرایب تحلیل رگرسیون فرضیه دوم

مدل	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	سطح معنی داری
	مقدار B	انحراف معیار		
مقدار ثابت	۱/۱۴۹	۰/۱۴۵	۴/۸۴۴	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۰/۱۷۲	۰/۱۰۱	۳/۱۶۵	۰/۰۰۲
عدالت رویه‌ای	۰/۲۰۵	۰/۰۷۱	۲/۸۸۸	۰/۰۰۵
عدالت مراوده‌ای	۰/۱۴۵	۰/۰۶۹	۲/۱۰۷	۰/۰۳۸

به منظور پیش بینی تعهد سازمانی از روی مولفه های عدالت سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده شده است. در این تحلیل متغیر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مالک و مولفه های عدالت سازمانی به عنوان متغیر پیش بین می باشد. جدول ضرایب، اطلاعاتی را در مورد متغیر های پیش بین به ما می دهد. با توجه به ستون سطح معناداری، مشاهده می شود که مقدار ثابت و متغیر مربوط به هر یک از مولفه های عدالت سازمانی معنا دار شده اند. ستون ضرایب استاندارد بیانگر ضریب رگرسیونی استاندارد شده یا مقدار بتا است. ضریب بتا در مورد مولفه عدالت توزیعی برابر است با ۰/۶۱۵ که نشان گر میزان تاثیر بالای متغیر مستقل عدالت توزیعی، بر متغیر وابسته تعهد سازمانی است. همچنین در مورد مولفه عدالت رویه ای ضریب بتا برابر با ۰/۴۴۰ بود که این مورد نیز نشان گر میزان تاثیر متغیر مستقل عدالت رویه ای، بر متغیر وابسته تعهد سازمانی است. در مورد مولفه عدالت مراوده ای ضریب بتا برابر با ۰/۲۹۶ به دست آمد که این مورد نیز با وجود اینکه از بقیه مولفه ها مقدار کمتری دارد باز هم نشان از میزان تاثیر متغیر مستقل عدالت مراوده ای، بر متغیر وابسته تعهد سازمانی است.

در مورد این متغیر نیز همانطور که جدول ۶ نشان می دهد میزان واریانس تبیین شده با توجه به **F** مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. همچنین با توجه به ضرایب بتا بدست آمده در جدول ۷ برای هر مولفه که بر اساس **t** مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه پذیرفته شده و رابطه بین این دو متغیر معنادار می باشد و هر واحد افزایش در عدالت سازمانی با ضرایب به دست آمده متناسب با تعهد سازمانی است.

فرضیه سوم: اعتماد درون سازمانی بر روی تعهد سازمانی تاثیر مثبتی دارد.

جدول ۸. خلاصه مدل فرضیه سوم

مدل	R	R Square	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار
۱	۰/۷۲۲	۰/۵۲۲	۰/۵۲۰	۰/۴۱۱

مقدار **R** برابر با ۰/۷۲۲ اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین دو متغیر را نشان می دهد همان طور که از مقدار **R** (همبستگی پیرسون بین دو متغیر نمایان است)، بین دو متغیر اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی در حد قوی وجود دارد. مقدار مجذور **R** تعدیل شده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی اعتماد درون سازمانی تبیین شود. در این تحقیق متغیر اعتماد درون سازمانی می تواند ۰/۵۲۲ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را تبیین کند.

جدول ۹. نتایج حاصل از تحلیل واریانس مربوط به فرضیه سوم

مدل	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۷۳/۳۸۷	۱	۷۳/۳۸۷	۴۳۳/۹۱۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۶۷/۳۱۴	۳۹۸	۰/۱۶۹		
کل	۱۴۰/۷۰۱	۳۹۹			

جدول تحلیل واریانس نشان می دهد که آیا مدل رگرسیون می تواند به طور معناداری تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. ستون سطح معنی داری در این جدول معنا داری آماری مدل رگرسیون را نشان می دهد. با توجه به این که مقدار سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، این نتیجه به دست می آید که مدل به کار رفته پیش بینی کننده خوبی برای متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی است و مدل رگرسیونی معنا دار است.

جدول ۱۰. خلاصه مدل فرضیه ششم

مدل	R	R Square	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار
۱	۰/۴۶۹	۰/۲۲۰	۰/۲۱۸	۰/۴۹۰

مقدار **R** برابر با ۰/۴۶۹ اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین دو متغیر را نشان می دهد همان طور که از مقدار **R** (همبستگی پیرسون بین دو متغیر نمایان است)، بین دو متغیر اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی در حد متوسط وجود دارد. مقدار مجذور **R** تعدیل شده نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی اعتماد درون سازمانی تبیین شود. در این تحقیق متغیر اعتماد درون سازمانی می تواند ۰/۲۲۰ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را تبیین کند.

همان طوری که در جدول ۱۰ ملاحظه می شود بین اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی بین اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی به ترتیب $P = ۰/۰۰۰$ و $r = ۰/۴۶۹$ می باشد.

جدول ۴-۲۲- نتایج حاصل از تحلیل واریانس مربوط به فرضیه ششم

مدل	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۷/۰۷۷	۱	۲۷/۰۷۷	۱۱۲/۴۹۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹۵/۷۹۹	۳۹۸	۰/۲۴۱		
کل	۱۲۲/۸۷۷	۳۹۹			

جدول تحلیل واریانس نشان می دهد که آیا مدل رگرسیون می تواند به طور معناداری تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. ستون سطح معنا داری در این جدول معنا داری آماری مدل رگرسیون را نشان می دهد. با توجه به این که مقدار سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، این نتیجه به دست می آید که مدل به کار رفته پیش بینی کننده خوبی برای متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی است و مدل رگرسیونی معنا دار است.

جدول ۱۱. ضرایب تحلیل رگرسیون فرضیه ششم

سطح معنی داری	مقدار t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف معیار	
۰/۰۰۰	۱۶/۳۲۵	بتا	۰/۱۳۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۶۰۶	۰/۴۶۹	۰/۰۴۰	اعتماد درون سازمانی

طبق نتایج حاصل از رگرسیون با روش مرحله ای که در جدول ۱۱ ملاحظه می شود بین اعتماد درون سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). در مورد اعتماد درون سازمانی ضریب بتا برابر با ۰/۴۶۹ به دست آمد که نشان دهنده تاثیر اعتماد درون سازمانی بر تعهد سازمانی می باشد. با توجه به ضرایب بتا بدست آمده در جدول ۴-۲۳ که بر اساس t مشاهده شده در سطح ۰/۰۵ معنی دار است، می توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه پذیرفته شده و رابطه بین این دو متغیر معنادار می باشد و هر واحد افزایش در اعتماد درون سازمانی با ضرایب به دست آمده متناسب با تعهد سازمانی است.

نتیجه گیری

هر محقق از نتایج به دست آمده از تحقیق خود بهره می برد و برای خود مسأله ای را می شکافد و نکته مبهمی را روشن می کند، در نتیجه در راه پیشبرد علم قدم بر می دارد. تردیدی نیست که یافته های او برای دانشمندان، محققان آگاهی بخش است. هدف از انجام پژوهش های علمی، دستیابی به یافته هایی است که بر پایه آن ها می توان با نگرش جدید در خصوص مسأله موجود پرداخت و از این طریق به گسترش مرزهای علم و در عین حال رفع مشکلات به طرز سیستماتیک پرداخت. در این بخش هر یک از فرضیات پژوهش را بیان کرده و با توجه به نتایج ارائه شده از آزمون رگرسیون به تفسیر آن ها می پردازیم و یافته های حاصل از این پژوهش را با یافته های سایر پژوهش های مشابه در این زمینه مقایسه خواهیم نمود.

با توجه به مقادیر بدست آمده میزان ارتباط ابعاد مختلف عدالت سازمانی را با اعتماد درون سازمانی با استفاده از رابطه زیر می توان تعریف کرد:

$$\text{اعتماد درون سازمانی} = ۱/۵۲۳ + ۰/۲۷۰ (\text{عدالت توزیعی}) + (\text{عدالت رویه ای}) ۰/۱۹۷ + ۰/۱۴۰ (\text{عدالت مرادده ای})$$

با توجه به رابطه به دست آمده بعد عدالت توزیعی بیشترین تاثیر را بر اعتماد درون سازمانی نسبت به دیگر ابعاد عدالت سازمانی دارد و به طور کلی ابعاد عدالت سازمانی بر روی اعتماد درون سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ در نتیجه فرضیه اول تحقیق تأیید می شود. با توجه به مطالعات انجام شده نتیجه به دست آمده از این فرضیه با تحقیقات انجام شده توسط جزئی و

همکاران (۱۳۹۵)، یارمحمدی و همکاران (۱۳۹۲) و امیرکافی و همکاران (۱۳۹۵) در ایران و مطالعات دکانینک و همکاران (۲۰۱۰)، موخیرجی (۲۰۱۳) و تلایس و ایلامن (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

در مورد فرضیه دوم با توجه به نتایج آزمون رگرسیون مشاهده گردید که ابعاد عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ در نتیجه فرضیه دوم تحقیق تأیید می شود.

با توجه به مطالعات انجام شده نتیجه به دست آمده از این فرضیه با تحقیقات انجام شده توسط جزنی و همکاران (۱۳۹۵)، یارمحمدی و همکاران (۱۳۹۲)، امیرکافی و همکاران (۱۳۹۵) و منصوری و همکاران (۱۳۹۸) در ایران و مطالعات چینگ و همکاران (۲۰۱۴) و ایمبرمن (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

با توجه به مقادیر بدست آمده از ضرایب تحلیل رگرسیون میزان ارتباط ابعاد مختلف عدالت سازمانی با تعهد سازمانی را با استفاده از رابطه زیر می توان تعریف کرد:

تعهد سازمانی = $0/149 + 0/172$ (عدالت توزیعی) + (عدالت رویه ای) $0/205 + 0/145$ (عدالت مراوده ای)
با توجه به رابطه به دست آمده بعد عدالت رویه ای بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی نسبت به دیگر ابعاد عدالت سازمانی دارد.

نتایج آزمون های آماری نشان داد که متغیرهای عدالت سازمانی و مولفه های آن، تعهد سازمانی و اعتماد درون سازمانی در شهرداری شهر مشهد وضعیت متوسط رو به بالایی دارند. این به این معناست که رابطه مثبت و معناداری بین هر یک از متغیرها وجود دارد و با بهبود و افزایش عدالت سازمانی در این سازمان طبق یافته های پژوهش تعهد سازمانی و اعتماد درون سازمانی در بین کارکنان افزایش خواهد یافت. با توجه به ابعاد ۳ گانه پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی برای رسیدن به عدالت سازمانی مطلوب باید به همه این ابعاد توجه داشت. همچنین با توجه به این که مشاهده شد اعتماد درون سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان نیز تاثیر مثبت و معناداری دارد در نتیجه توجه به این عوامل هم در رسیدن به تعهد سازمانی بالاتر در کارکنان یک سازمان قابل تامل است و می توان تاثیر اهمیت هر یک از ابعاد این متغیرها را نیز در مطالعات آینده بر روی یک دیگر مورد بررسی قرار داد.

سپاسگزاری

با تشکر از همکاری صادقانه و صمیمانه کارکنان محترم شهرداری شهر مشهد

منابع و ماخذ

- (۱) ابطحی س. ح. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. چاپ پنجم. کرج: مؤسسه تحقیقات بر آموزش مدیریت .
- (۲) خاکی، غلامرضا (۱۳۷۶)، "نقش تعهد سازمانی در بهره وری"، فصلنامه پژوهش، مرکز پژوهش های بنیادی، سال دوم شماره ۵، صص ۱۸۶-۱۵۷.
- (۳) بلچر، جان (۱۳۷۹)، "راهنمای جامع مدیریت بهره وری"، ترجمه گروه مدیریت بهره وری بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، تهران: نشر کارآفرینان.
- (۴) منصوری حسین. عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی و نقش عدالت سازمانی در ارتقای آن. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۱۳۹۸؛ ۱۱ (۴۲): ۳۱۵-۳۴۳
- (۵) سرمد، زهره و دیگران (۱۳۹۳). روشهای تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران، چاپ چهارم
- (۶) دانایی فرد ح.، لطیفی م.، پورفر ن.، مشبکی ا.؛ «بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی»؛ مدرس-علوم انسانی، پژوهشهای مدیریت در ایران، ش ۶۸، پاییز ۱۳۸۹.
- (۷) دهقانیان، حامد، الهام صبور و علیرضا حجتی (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه/ سال بیست و هشتم/ شماره ۲/ تابستان ۱۳۹۲ / شماره مسلسل ۱۱۰ / صفحات ۱۵۳ تا ۱۸۰.
- (۸) امیرکافی، کاروانی، عبدالطیف. (۲۰۱۸). تأثیر عدالت سازمانی و هویت سازمانی بر تعهد سازمانی. *مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)*، ۹(۱)، ۲۹-۵۱.
- (۹) جزینی، نسرین، سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول* (۲۵) ۲۷-۳۶.
- (۱۰) علیرضا موغلی، سید رضا سید جوادین، سید علی اکبر احمدی، آزاده علوی. (۲۰۱۳). بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۹(۷)، ۷۶۰-۷۷۰.
- (۱۱) الوانی، پورعزت، نجابت، انسبه. (۲۰۱۵). بررسی دلایل اثربخش نبودن عملکرد سیستم خط مشی گذاری ایران در زمینه فقرزدایی (مطالعه موردی: لایحه «فقرزدایی در کشور جمهوری اسلامی ایران»). *مدیریت دولتی*، ۷(۱)، ۱-۱۸.
- (۱۲) قلی‌پور، آرین، پورعزت، علی اصغر، سبک‌رو، مهدی. (۲۰۱۱). کاربست مدل میدان نیرو در برنامه ریزی برای جانشین پروری. *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۹(۳)، ۱۱۹-۱۴۰.
- 13) Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- 14) Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48. <http://dx.doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- 15) Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- 16) Arnott, C., (2007), Trust: current thinking & future research, *European Journal of Marketing*, 41 (9/10), 981-987.
- 17) Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A. (2014). Employees' organizational commitment: Its negative aspects for organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 558-564.
- 18) Imberman M D, Lopez PD J, Troper J D. The relationship between personal impact of organizational change and employee commitment: The mediating role of organizaustitutional jce. *ABAC ODI JOURNAL*. 2017; 4(1): 4-28.

- 19) Kanawattanachai, P., Yoo, Y. (2002). Dynamic Nature of Trust in Virtual Teams. *The Journal of Strategic Information Systems*, 11(3-4), 187-213.
- 20) Pučétaitė, R., & Lämsä, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of business ethics*, 82(2), 325-337.
- 21) Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.