

تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران

جهان تقی‌زاده*، رضا رسولی**، شاهرخ بابائی***

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۱۶

چکیده

تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتار شغلی است. بنابراین، مطالعه‌ی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی می‌تواند در برنامه‌ریزی‌ها کاربرد داشته و در نهایت به بهره‌وری سازمان منجر شود. در این مقاله، تأثیر عوامل تعیین‌کننده بر تعهد سازمانی جامعه‌ی آماری (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران) شامل: عدالت سازمانی، امنیت شغلی و اعتماد به مدیران مورد بررسی قرار گرفته و اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر با تکیه بر جدیدترین روش‌های آماری شناسایی شده است. نمونه‌ی آماری به‌صورت تصادفی انتخاب شد. در اینجا از برآورد نمونه با فرمول کوکران با خطای حدی ۰/۰۵ و نسبت بود و نبود ویژگی با مقدار ۰/۵۰ استفاده شده است. نتیجه این‌که، ارزیابی کارکنان از متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی در حد ضعیف، ولیکن اعتماد کارکنان به مدیران و تعهد سازمانی در حد بالا قرار دارد، به‌طوری که میانگین به‌دست‌آمده از نشانگرهای این متغیرها به‌ترتیب برابر ۲/۹۰۳، ۲/۸۲۰، ۲/۹۲۴ و ۳/۲۶۰ اندازه‌گیری شد. براساس نتایج، ویژگی‌های فردی از جمله: جنسیت، سن، پست سازمانی، سابقه‌ی کار و تحصیلات کارکنان تأثیری در ارزیابی نداشت.

کلیدواژه‌ها: امنیت شغلی؛ عدالت سازمانی؛ اعتماد به مدیران؛ تعهد سازمانی.

Taghizadeh@qut.ac.ir

r.rasuli@yahoo.com

Shahrokh.babaei@yahoo.com

*. استادیار ساخت و تولید، دانشکده‌ی فنی و مهندسی، دانشگاه صنعتی قم

**. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران

***. نویسنده‌ی مسئول: کارشناس ارشد مدیریت دولتی، سازمان تأمین اجتماعی، تهران

مقدمه

۱. امنیت شغلی

در مفهوم امنیت شغلی^۱ موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است و بعضی روان‌شناسان صنعتی و سازمانی معتقدند که امنیت شغلی یکی از عوامل ایجاد رضایت شغلی است (شاگری‌نیا، ۱۳۷۶: ۷۲). این مهم یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است. در گذشته، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد استخدام رسمی و دائم تداعی می‌گردید؛ ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند؛ یعنی، سازمان‌ها بایستی زمینه‌های لازم را برای تواناسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند (اسورک و هلگرن^۲، ۲۰۰۵: ۳۰). توانا شدن کارکنان یک سازمان، بدین صورت تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب‌شده می‌توانند جذب شوند. در سازمان‌های عصر حاضر، تنها رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی نیست، بلکه کارآیی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند (نعمی و همکاران، ۱۳۸۳: ۲-۱)؛ به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان به فرد وابسته شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد. رضایت شغلی موجب می‌شود که بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه‌ی فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت

1. Job Security
2. Sverke, M. & Hellgren

آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی، کاهش روحیه کارکنان را به دنبال دارد که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علایم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به صورت مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. با توجه به اینکه مهم ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها اثر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان و امنیت شغلی آنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پای بندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند. از بعضی منظر، تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزش های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه ی فعالیت و پذیرش ارزش های سازمان اندازه گیری می کنند (پورتر^۱ و همکارانش، ۱۹۷۵: ۱۰). بنابراین، عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه های توزیع منابع و پاداش های سازمان، در پای بندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود. همچنین، ابعاد امنیت شغلی که از طریق پرورش منابع انسانی به دست می آید، موجب افزایش تعهد سازمانی می گردد.

۲. تعهد سازمانی

امروزه، تعهد سازمانی^۲ عمومیت بیشتری یافته و برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است. تعهد سازمانی، اغلب با مواردی چون؛ تمایل قوی برای بقای عضو در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش ها و اهداف سازمان تعریف شده است. به بیان دیگر، تعهد سازمانی، یک نگرش دوباره ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به کمک مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند (شیان^۳، ۲۰۰۳: ۱۲۱).

یک مدل سه بعدی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی ارایه شده است که

1. Porter

2. Organizational Commitment

3. Shiuan

مربوط به تعهد عاطفی، شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر شامل تعهد مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهم می‌شود. تعهد تکلیفی شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. به‌طور کلی، تعهد سازمانی به نتایج مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر منجر خواهد شد که پژوهش‌های متعددی نیز صحت آن را تأیید نموده است (می‌رو آلن^۱، ۱۹۹۱-۲۰۰۱: ۱۶۵).

۳. عدالت سازمانی

درک عدالت سازمانی^۲، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان ضروری است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه‌ی تلاش و کوشش خود را به‌کار گیرد. براساس نظریه‌ای، رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و درنهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید (گرین برگ^۳، ۱۹۹۰: ۲۵۴). موضوع عدالت سازمانی، یکی از پرارجاع‌ترین موضوعات مطالعه‌ی سازمانی، در دهه‌های اخیر بوده است (پارکر^۴، ۲۰۰۵: ۳۰).

۴. اعتماد به مدیران

اعتماد به مدیران^۵ یکی از ابعاد رضایت شغلی است. نقش مدیران می‌تواند موجب افزایش یا کاهش رضایت شغلی کارکنان گردد و با کاهش رضایت شغلی تعهد سازمانی نیز کاهش می‌یابد. بنابراین، اعتماد به مدیران می‌تواند نقش اساسی در تعهد سازمانی ایفا نماید (الیس^۶ و همکاران، ۲۰۰۱: ۴۹). جیسون هو جون- در رساله‌ی دکترای خود- روابط بین عدالت سازمانی، امنیت شغلی، اعتماد به مدیران و تعهد سازمانی را با یک نمونه‌ی ۳۳۷ نفری از کارمندان شش شرکت

1. Meyer, J. & Allen
2. Organizational Justice
3. Greenberg
4. Parker
5. Trust in Management
6. Ellis

بررسی کرد. در این پژوهش، به کمک روش‌های آماری، معادلات ساختاری^۱ روابط بین متغیرهای تحقیق مدل‌سازی شد. داده‌های گردآوری‌شده از نمونه‌ها، تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر اعتماد به مدیران و تعهد سازمانی را به صورت معنادار نشان داده است. همچنین این مدل، از تأثیر مستقیم اعتماد به مدیران بر تعهد سازمانی نیز پشتیبانی کرده است (جیسون هو جون^۲، ۲۰۰۹: ۱۲). در مورد تعیین زمینه‌های اعتماد به عوامل انسانی نیز پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است و استعداد بالقوه‌ی انسان در اطمینان و خیرخواهی همچنین خطرپذیری در روابط به‌عنوان زمینه‌های اعتماد به عوامل انسانی معرفی شده‌اند؛ لیکن هیچ پژوهشی این موضوع را که اعتماد، پی‌آمد عدالت سازمانی و امنیت شغلی باشد، تأیید نمی‌کند؛ زیرا امنیت شغلی یک عامل فردی است که با نیازهای ابتدایی فرد رابطه دارد؛ ولی عدالت سازمانی یک عامل سازمانی بوده که بیشتر از خود فرد به سایرین مربوط است (می‌یر^۳ و همکاران، ۲۰۰۱-۱۹۹۱: ۲۰).

هدف از این پژوهش پاسخ به این پرسش است که می‌خواهیم بدانیم امنیت شغلی در رابطه با اعتماد به مدیران چه اثری دارد و چگونه اثر می‌گذارد. در واقع، چون به نظر می‌رسد که شایع‌ترین علت عدم اعتماد در روابط کارمند با کارفرما، عدم امنیت شغلی است؛ لذا برای این منظور این پژوهش انجام شده است. در این مقاله، نوع و هدف تحقیق، نوع و روش نمونه‌گیری، تعریف مدل مفهومی طرح و روش گردآوری داده‌های آماری و همچنین روش تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تازه‌ترین و مقبول‌ترین روش‌ها انجام و نتیجه‌گیری شده است.

نوع و هدف پژوهش

معمولاً روش‌های پژوهش براساس دو معیار، هدف یا روش اجرا طبقه‌بندی می‌شود که روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش اجرا، توصیفی، همبستگی و پیمایشی است. در این پژوهش، روابط بین متغیرها با استفاده از روش همبستگی که داده‌های آن با استفاده از مقیاس نگرش سنج از نمونه‌ی آماری گردآوری شده است، با به کارگیری روش معادلات

1. Structural Equation Modeling (SEM)

2. Jeong-Ho Jeon

3. Meyer

ساختاری^۱ بررسی و مسیر تأثیر متغیرها بر یکدیگر با مدل‌یابی علی^۲ مشخص می‌شود. اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات تحقیق با روش کتابخانه‌ای گردآوری می‌گردد. با توجه به اینکه نظریه با آزمون فرضیه‌ها شکل می‌گیرد و منجر به تولید دانش و آگاهی جدیدی می‌گردد، هدف آرمانی و نهایی پژوهش، کمک به شکل‌گیری نظریه با فرضیه‌آزمایی در زمینه‌ی مدل‌سازی تعهد سازمانی کارکنان در داخل کشور است. به عبارتی، هدف کلی تحقیق، بررسی تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی به واسطه‌ی اعتماد به مدیران است. اینکه چگونه اعتقاد کارکنان به عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر آنها اثر می‌گذارد، بررسی می‌گردد. علاوه بر آن، رابطه‌ی بین اعتماد به مدیران با تعهد سازمانی، عدالت سازمانی با تعهد سازمانی، امنیت شغلی با تعهد سازمانی و نقش واسطه‌ی اعتماد کارکنان به مدیران بررسی گردیده است.

نوع و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی در سطح تهران است. برای آنکه گروه نمونه، معرف جامعه‌ی آماری باشد، به تعداد حجم نمونه و روش نمونه‌گیری توجه شده است. نمونه‌ی آماری به صورت تصادفی از میان جامعه انتخاب شده است. تعداد نمونه، براساس فرمول برآورد حجم نمونه و با لحاظ کفایت حجم نمونه در بررسی‌های مدل‌یابی ساختاری انتخاب می‌گردد. با توجه به مشخص بودن تعداد جامعه‌ی آماری، از برآورد نمونه با فرمول کوکران با خطای حدی ۰/۰۵ و نسبت بود و نبود ویژگی با مقدار ۰/۵۰ استفاده می‌شود. با توجه به شاخص‌های اشاره‌شده، حجم نمونه به تعداد ۲۴۶ نفر برآورد می‌شود. فرمول انتخاب حجم نمونه و شاخص‌های پذیرفته‌شده‌ی آن به صورت زیر است:

$$n \geq (t_{\alpha}^2 \times pq / e^2) / (1 + N) \times (t_{\alpha}^2 \times pq / e^2) \\ = (1.96^2 \times .25 / .05^2) / (1 + 680) \times (1.96^2 \times .25 / .05^2) \approx 246$$

1. Structural Equation Modelling
2. Correlation (Causal Modelling)

تعریف مدل مفهومی طرح و روش گردآوری داده‌های آماری

یکی از عوامل اصلی موفقیت در طرح‌های پژوهشی، آگاهی و میزان تسلط پژوهشگر به روش‌شناسی پژوهش است. بنابراین، انتخاب روش مناسب، استفاده از طرح‌های سنجیده، ابزارهای مناسب برای گردآوری داده‌ها، معرفی جامعه‌ی آماری مناسب، انتخاب نمونه‌های معرف مناسب و به‌کارگیری فنون آماری مناسب، از عوامل مهم پژوهش‌های موفق است. با توجه به این مسایل، مدل جیسون هو جون به‌عنوان مدل مفهومی پژوهش حاضر انتخاب گردید؛ به‌طوری که در این پژوهش دو متغیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی به‌عنوان متغیرهای برونزا و متغیرهای اعتماد به مدیران و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیرهای درونزا شناخته می‌شوند که از متغیرهای برونزا اثر می‌پذیرند. اعتماد به مدیران - به‌عنوان متغیر میانجی - همزمان نقش متغیرهای وابسته و مستقل را دارد که در رابطه با متغیرهای امنیت شغلی و عدالت سازمانی نقش متغیر وابسته را دارد و در رابطه با متغیر تعهد سازمانی، نقش متغیر مستقل را ایفا می‌نماید.

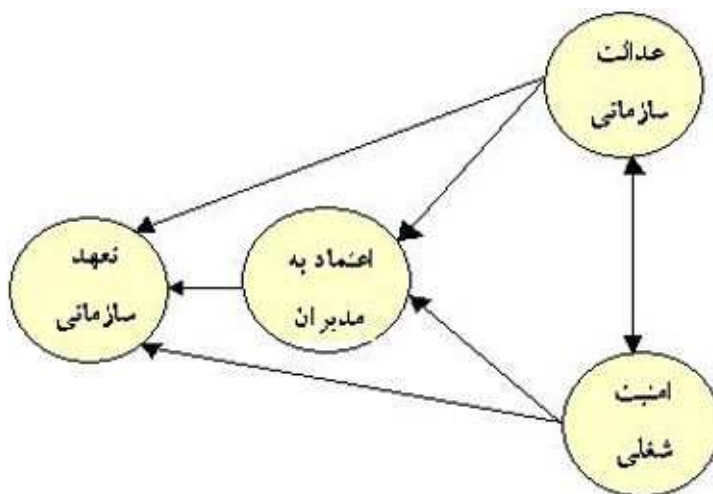
برای نیل به اهداف پژوهش، فرضیات زیر در نظر گرفته شده است: ۱- عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر اعتماد به مدیران مؤثر است. ۲- تعهد سازمانی با افزایش عدالت سازمانی، امنیت شغلی و اعتماد به مدیران افزایش می‌یابد. ۳- بین عدالت سازمانی و امنیت شغلی رابطه وجود دارد. بر مبنای فرضیات و براساس چارچوب نظری پژوهش، روابط بین متغیرها به‌صورت شکل (۱) رسم شده است. در ضمن، هر یک از متغیرهای پژوهش (امنیت شغلی، عدالت سازمانی، اعتماد به مدیران، تعهد سازمانی) به دو صورت مفهومی و عملیاتی تعریف و معرفی شده و تعاریف عملیاتی متغیرهای پژوهش به‌صورت سنجشی ارائه شده است. روش پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف کاربردی و به‌لحاظ روش اجرا توصیفی، همبستگی و پیمایشی است. در این پژوهش روابط بین متغیرها با استفاده از روش همبستگی که داده‌های آن با استفاده از مقیاس نگرش سنج از نمونه‌ی آماری گردآوری شده است، با به‌کارگیری روش معادلات ساختاری بررسی و مسیر تأثیر متغیرها بر یکدیگر با مدل‌یابی علی^۱ مشخص می‌شود. این پژوهش از نظر قلمرو مکانی در شهر تهران انجام گرفت و جامعه‌ی آماری آن کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی بوده‌اند. جامعه‌ی آماری تعداد ۶۸۰ نفر را دربر داشته و اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات پژوهش با روش

1. Correlation (Causal Modelling)

کتابخانه‌ای گردآوری می‌گردد.

با توجه به اینکه روش پژوهش، پیمایشی مقطعی است، از نظر زمانی در سال ۱۳۹۱ انجام گرفته و گردآوری داده‌ها از گروه نمونه در آبان و آذر صورت گرفته است.

با توجه به مهم و حساس بودن نمونه‌گیری و برای آنکه گروه نمونه، معرف جامعه‌ی آماری باشد، به تعداد حجم نمونه و روش نمونه‌گیری توجه شده است. نمونه‌ی آماری به صورت تصادفی از میان جامعه انتخاب شده است. تعداد نمونه، براساس فرمول برآورد حجم نمونه و با لحاظ کفایت حجم نمونه در بررسی‌های مدلیابی ساختاری انتخاب می‌گردد. با توجه به مشخص بودن تعداد جامعه‌ی آماری، از برآورد نمونه با فرمول کوکران با خطای حدی ۰/۰۵ و نسبت بود و نبود ویژگی با مقدار ۰/۵۰ استفاده می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش با توجه مسئله، اهداف، فرضیه‌ها و متغیرهای مورد مطالعه

برای گردآوری داده‌های متغیرهای پژوهش از چهار پرسش‌نامه‌ی جداگانه استفاده شد. پرسش‌نامه‌ی نخست، مربوط به عدالت سازمانی با ۱۱ سؤال است. پرسش‌نامه‌ی دوم با ۷ سؤال به امنیت شغلی اختصاص دارد. پرسش‌نامه‌ی سوم مربوط به اعتماد به مدیران است که ۲۱ سؤال دارد.

و پرسش‌نامه‌ی چهارم نیز به تعهد سازمانی مربوط است که شامل ۱۲ پرسش می‌باشد. پرسش‌نامه‌ی تحقیق براساس روایی محتوا، براساس پایه‌های نظری و پژوهش‌های پیشین، به‌خصوص با توجه به پرسش‌نامه‌ی مطالعه‌ی جیسون هو جون در سال ۲۰۰۹ در دانشگاه مینه‌سوتا^۱ و قضاوتی (نظر اساتید) انتخاب شده است. در نتیجه، در فرایند انجام پژوهش از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است.

مقیاس اندازه‌گیری را پیوستار ۵ گزینه‌ای لیکرت به‌روش خودسنجی یا خود ایفا تشکیل می‌دهد؛ به‌طوری که پاسخ‌های تعداد ۶ سؤال به‌صورت معکوس بوده که قبل از تجزیه و تحلیل به‌صورت مستقیم و همسو با سایر سؤالات تبدیل شده و برابر جدول (۱) در آمده است:

جدول ۱. جدول شیوه‌ی نمره‌گذاری پاسخ سؤال‌های پرسش‌نامه‌های پژوهش

درجه موافقت					عبارت (گویه)
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۵	۴	۳	۲	۱	گویه‌ی مربوط با نشانگر مورد نظر

فرایند مطالعه‌ی آزمایشی^۲ و اعتبار^۳ پرسش‌نامه

در این پژوهش، پس از طراحی و ویرایش سؤالات، یک نمونه‌گیری مقدماتی به تعداد ۳۰ نفر انتخاب و بررسی روایی صوری و اعتبار پرسش‌نامه صورت گرفت. در این بررسی، نمونه‌گیری در مقیاس کوچک به‌صورت تصادفی انجام گرفته است. هدف این بررسی، آگاهی در مورد میزان همسانی درونی پاسخ‌های انتخاب شده است که با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است. برابر جدول (۲) ضرایب آلفای اولیه‌ی کرونباخ در هر چهار پرسش‌نامه، بیشتر از مقدار ۰/۷۰ است. با تأیید اعتبار و روایی صوری، شکل نهایی پرسش‌نامه تدوین و برای اجرا روی نمونه‌ی نهایی آماده شد.

در ادامه، برای برآورد اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از پاسخ‌های گروه نمونه‌ی مورد مطالعه، از

1. The University Of Minnesota
2. Pilot Study
3. Reliability

ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر جدول (۲) با توجه به اینکه ضریب نهایی اعتبار محاسبه شده بزرگتر از ضریب اعتبار اولیه است، پرسش‌نامه‌ی به کار رفته در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، دارای قابلیت اطمینان کافی است.

جدول ۲. ضریب اعتبار اولیه‌ی وسیله‌ی اندازه‌گیری با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

متغیر اصلی	تعداد سؤال	تعداد پاسخ‌گوی اولیه	تعداد پاسخ‌گوی نهایی	ضریب آلفای اولیه	ضریب آلفای نهایی	نتیجه‌ی بررسی
عدالت سازمانی	۱۱	۳۰	۲۴۹	۰/۸۳۲	۰/۸۸۹	معتبر
امنیت شغلی	۷	۳۰	۲۴۹	۰/۷۳۱	۰/۸۳۱	معتبر
اعتماد به مدیران	۲۱	۳۰	۲۴۹	۰/۷۷۸	۰/۸۹۴	معتبر
تعهد سازمانی	۱۲	۳۰	۲۴۹	۰/۷۲۷	۰/۸۵۰	معتبر
کل پاسخ‌ها	۵۱	۳۰	۲۴۹	۰/۸۷۶	۰/۹۵۳	پرسش‌نامه

با توجه به اینکه کلیه‌ی سؤال‌های پرسش‌نامه، از پژوهش‌های پیشین گرفته شده است، بنابراین پرسش‌نامه روایی محتوا دارد. همچنین روایی صوری پرسش‌نامه در مطالعه‌ی اولیه مورد بررسی قرار گرفته و سؤالات مبهم اصلاح شده است؛ به طوری که برای پاسخ دهندگان روشن و قابل درک باشد. روایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روایی سازه مورد بررسی قرار گرفته است. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به ماهیت موضوع و متغیرهای پژوهش، روابط بین متغیرها با استفاده از روش معادلات ساختاری بررسی شده و مدل علی مورد نظر مورد مطالعه و آزمون قرار گرفت. به بیان دیگر، مقادیر متغیرها براساس پاسخ‌های مشاهده شده‌ی سؤالات مربوط به هر یک از متغیرها، به صورت اندازه‌های مکنون محاسبه شده و روابط بین متغیرهای مکنون با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار می‌گیرد.

با استفاده از تجزیه و تحلیل استنباطی براساس نظریه احتمالات، نتایجی درباره‌ی جامعه‌ی آماری استنتاج شده است که برای رسیدن به پاسخ سؤالات پژوهش براساس آمار استنباطی از روش‌های آزمون کالموگروف-اسمیرنف^۱، آزمون مقایسه‌ی میانگین یک متغیری (آزمون t تک نمونه^۲)، آزمون مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ی یک متغیر در دو جامعه‌ی مستقل (مان ویتنی^۳)، معادله‌یابی ساختاری، قاعده‌ی رد فرضیه‌های صفر مطابق بسته‌ی نرم‌افزارهای آماری اس.پی.اس.اس^۴ و لیزرل^۵ استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، با فنون توصیفی آمار شروع و با فنون استنباطی پایان یافته است. در بخش توصیفی، علاوه بر توصیف ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی، پاسخ‌های هر یک از سؤالات و سپس مقادیر متغیرها بررسی و توصیف شده است. برای توصیف پاسخ‌های سؤالات از فراوانی و درصد فراوانی و برای وصف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی استفاده شده است. توصیف داده‌های گردآوری شده در سه قسمت، توصیف مشخصات و ویژگی‌های اعضای نمونه، توصیف پاسخ سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش و توصیف متغیرهای پژوهش انجام گرفته است. در بخش استنباطی، با استفاده از شاخص‌های متغیرهای پژوهش، فرضیه‌ها آزمون شده و در مورد رد یا تأیید آنها تصمیم‌گیری شده است.

یافته‌ها

توصیف مشخصات و ویژگی‌های اعضای نمونه

در این پژوهش ۲۴۹ نفر از اعضای جامعه‌ی آماری به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شده و داده‌های پژوهش از طریق پاسخ‌های آنان به‌دست آمده است. مشخصات فردی و جمعیت‌شناختی نمونه‌ی آماری با توجه به ویژگی‌های جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کار مورد بررسی قرار گرفته و در جدول (۳) نشان داده شده است.

1. Kolmogorov-Smirnov
2. One-Sample Statistics
3. Mann-Whitney Test
4. SPSS
5. Lisrel

جدول ۳. فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری

ویژگی افراد	زیر گروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۱۶۵	۶۶/۳	مرد
	زن	۸۴	۳۳/۷	
گروه سنی	۲۹ سال یا کمتر	۷	۲/۸	بین ۴۰ تا ۴۹ سال
	بین ۳۰ تا ۳۹ سال	۶۱	۲۴/۵	
	بین ۴۰ تا ۴۹ سال	۱۲۲	۴۹/۰	
	۵۰ سال یا بالاتر	۵۹	۲۳/۷	
سطح تحصیلات	دیپلم	۲	۰/۸	لیسانس
	فوق دیپلم	۲۱	۸/۴	
	لیسانس	۱۲۳	۴۹/۴	
	فوق لیسانس یا بالاتر	۱۰۳	۴۱/۴	
سابقه کار	بین ۱ تا ۳ سال	۳	۱/۲	بیش از ۱۰ سال
	بین ۳ تا ۵ سال	۸	۳/۲	
	بین ۵ تا ۷ سال	۱۳	۵/۲	
	بین ۷ تا ۱۰ سال	۲۴	۹/۶	
	بیش از ۱۰ سال	۲۰۱	۸۰/۷	

۱. توصیف پاسخ‌های سؤالات عدالت سازمانی: به طور عام، پاسخ‌ها بیانگر این است که عدالت سازمانی در جامعه‌ی مورد مطالعه، کمتر از حد متوسط است. تنها نشانگر «غیرمغرضانه بودن تصمیمات سازمانی» در حد مناسب است و سایر نشانگرها در حد متوسط یا ضعیف قرار دارند. جزئیات فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌ها در جدول (۴) نمایش داده شده است:
۲. توصیف پاسخ‌های سؤالات امنیت شغلی: به طور کلی، پاسخ‌ها بیانگر این است که امنیت شغلی در جامعه‌ی مورد مطالعه، کمتر از حد متوسط است. تنها نشانگر «نیازمند بودن سازمان به کارمند در آینده» در حد بالای متوسط قرار دارد و سایر نشانگرها در حد متوسط یا ضعیف قرار دارند. جزئیات فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌ها در جدول (۵) نمایش داده شده است.

جدول ۴. فراوانی، درصد فراوانی و نمای پاسخ سؤالات مربوط به عدالت سازمانی

سؤال	فراوانی پاسخ‌ها بر اساس طیف					درصد فراوانی پاسخ‌ها بر اساس طیف					میان‌ه	نما
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۱	۰	۲۲	۱۰۹	۱۰۸	۱۰	۰	۸/۸	۴۳/۸	۴۳/۴	۴/۰	۳	۳
۲	۰	۱۳۹	۷۳	۲۹	۸	۰	۵۵/۸	۲۹/۳	۱۱/۶	۳/۲	۲	۲
۳	۰	۴۵	۱۴۷	۵۲	۵	۰	۱۸/۱	۵۹/۰	۲۰/۹	۲/۰	۳	۳
۴	۰	۱۶	۱۰۰	۱۱۳	۲۰	۰	۶/۴	۴۰/۲	۵۴/۴	۸/۰	۴	۴
۵	۱۸	۱۵۲	۵۹	۱۹	۷/۲	۶۱/۰	۲۳/۷	۷/۶	۰/۴	۰/۴	۲	۲
۶	۰	۳۷	۱۸۱	۲۶	۵	۰	۱۴/۹	۷۲/۷	۱۰/۴	۲/۰	۳	۳
۷	۲۱	۱۴۴	۴۹	۲۸	۷	۸/۴	۵۷/۸	۱۹/۷	۱۱/۲	۲/۸	۲	۲
۸	۱۰	۳۳	۱۳۴	۵۷	۱۵	۴/۰	۱۳/۳	۵۳/۸	۲۲/۹	۶/۰	۳	۳
۹	۱۶	۱۳۰	۶۷	۲۹	۷	۶/۴	۵۲/۲	۲۶/۹	۱۱/۶	۲/۸	۲	۲
۱۰	۰	۴۲	۱۳۴	۷۱	۲	۰	۱۶/۹	۵۳/۸	۲۸/۵	۰/۸	۳	۳
۱۱	۱۰	۹۵	۱۰۷	۲۸	۹	۴/۰	۳۸/۲	۴۳/۰	۱۱/۲	۳/۶	۳	۳

۳. توصیف پاسخ‌های سؤالات اعتماد به مدیران: پاسخ‌ها بیانگر این است که اعتماد به مدیران در جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی در حد متوسط است. نشانگرهای «انتقال راحت مشکلات به مدیران و دانستن ارزش مدیران» در حد بالای متوسط قرار دارد و سایر نشانگرها در حد متوسط یا ضعیف قرار دارند. جزئیات فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌ها در جدول (۶) نمایش داده شده است.

جدول ۵. فراوانی، درصد فراوانی و نمای پاسخ سؤالات مربوط امنیت شغلی

سؤال	درصد فراوانی پاسخ‌ها بر اساس طیف					میان‌ه	نما
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۱	۵/۲	۵۱/۴	۲۸/۵	۱۳/۷	۱/۲	۲	۲
۲	۳/۶	۵۲/۲	۳۱/۳	۱۲/۰	۰/۸	۲	۲
۳	۲/۰	۱۹/۷	۵۱/۰	۲۳/۷	۳/۶	۳	۳
۴	۸/۴	۴۳/۸	۳۶/۹	۱۰/۸	۰	۲	۲
۵	۰/۴	۴۹/۴	۳۶/۹	۱۲/۴	۰/۸	۳	۲
۶	۲/۴	۳۶/۵	۴۵/۸	۱۵/۳	۰	۳	۳
۷	۰	۵/۲	۳۶/۹	۳۹/۸	۱۸/۱	۴	۴

جدول ۶. فراوانی، درصد فراوانی و نما پاسخ سؤالات مربوط به اعتماد به مدیران

سؤال	درصد فراوانی پاسخ‌ها براساس طیف					میا نه	نما
	خیلی	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۱	۱۳/۳	۴۰/۶	۲۹/۳	۱۶/۱	۰/۸	۲	۲
۲	۰	۸/۴	۴۱/۸	۴۵/۸	۴/۰	۳	۴
۳	۰/۸	۱۱/۶	۴۲/۶	۳۸/۲	۶/۸	۳	۳
۴	۱۲/۰	۳۹/۸	۲۷/۳	۱۸/۵	۲/۴	۲	۲
۵	۰	۳۸/۲	۴۸/۶	۱۱/۲	۲/۰	۳	۳
۶	۶/۰	۳۴/۹	۳۴/۵	۲۲/۱	۲/۴	۳	۲
۷	۱۰/۰	۴۳/۰	۳۲/۵	۱۱/۲	۳/۲	۲	۲
۸	۰	۹/۲	۳۱/۳	۴۶/۶	۱۲/۹	۴	۴
۹	۰	۳/۲	۳۵/۷	۵۰/۶	۱۰/۴	۴	۴
۱۰	۶/۰	۲۶/۹	۵۰/۲	۱۵/۳	۱/۶	۳	۳
۱۱	۲/۰	۳۴/۵	۴۸/۶	۱۲/۴	۲/۴	۳	۳
۱۲	۴/۰	۳۳/۳	۵۳/۴	۹/۲	۰	۳	۳
۱۳	۸/۰	۲۲/۹	۴۰/۲	۲۲/۵	۶/۴	۳	۳
۱۴	۰	۵/۲	۳۶/۱	۴۹/۰	۹/۶	۴	۴
۱۵	۱۰/۰	۴۱/۰	۲۵/۳	۲۳/۳	۰/۴	۲	۲
۱۶	۰	۳۰/۹	۵۱/۰	۱۵/۷	۲/۴	۳	۳
۱۷	۴/۰	۳۷/۳	۴۳/۸	۱۴/۹	۰	۳	۳
۱۸	۶/۰	۳۲/۵	۴۱/۰	۱۸/۱	۲/۴	۳	۳
۱۹	۶/۴	۴۱/۰	۳۹/۴	۱۳/۳	۰	۳	۲
۲۰	۰	۳۱/۷	۵۴/۶	۱۱/۲	۲/۴	۳	۳
۲۱	۵/۶	۲۶/۵	۵۷/۸	۸/۴	۱/۶	۳	۳

۴. توصیف پاسخ‌های سؤالات تعهد سازمانی: پاسخ‌ها بیانگر این است که تعهد

سازمانی در جامعه‌ی مورد مطالعه، در حد بالای متوسط است. نشانگرهای «داشتن منافع شخصی در سازمان و آزادی ادامه‌ی کار با کارفرما» در حد کمتر از متوسط قرار دارد و سایر نشانگرها در حد متوسط یا بالای متوسط قرار دارند. جزئیات فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌ها در جدول (۷) نمایش داده شده است:

جدول ۷. فراوانی، درصد فراوانی پاسخ سؤالات مربوط به تعهد سازمانی

سؤال	فراوانی پاسخ‌ها براساس طیف					درصد فراوانی پاسخ‌ها براساس طیف					میانه	نما
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۱	۰	۱۰	۹۱	۱۱۸	۳۰	۰	۴/۰	۳۶/۵	۴۷/۴	۱۲/۰	۴	۴
۲	۰	۱۰	۷۰	۱۲۹	۴۰	۰	۴/۰	۲۸/۱	۵۱/۸	۱۶/۱	۴	۴
۳	۰	۴۲	۱۲۲	۸۵	۰	۰	۱۶/۹	۴۹/۰	۳۴/۱	۰	۳	۳
۴	۰	۲۳	۱۳۲	۹۴	۰	۰	۹/۲	۵۳/۰	۳۷/۸	۰	۳	۳
۵	۰	۱۵	۷۴	۱۱۹	۴۱	۰	۶/۰	۲۹/۷	۴۷/۸	۱۶/۵	۴	۴
۶	۵	۳۲	۱۱۰	۶۹	۳۳	۲/۰	۱۲/۹	۴۴/۲	۲۷/۷	۱۳/۳	۳	۳
۷	۱	۳۵	۱۴۱	۶۶	۶	۰/۴	۱۴/۱	۵۶/۶	۲۶/۵	۲/۴	۳	۳
۸	۵۱	۱۱۸	۵۳	۲۶	۱	۲۰/۵	۴۷/۴	۲۱/۳	۱۰/۴	۰/۴	۲	۲
۹	۰	۵	۶۵	۱۴۴	۳۵	۰	۲/۰	۲۶/۱	۵۷/۸	۱۴/۱	۴	۴
۱۰	۱۰	۱۱۳	۱۰۳	۲۳	۰	۴/۰	۵۴/۴	۴۱/۴	۹/۲	۰	۳	۲
۱۱	۰	۱۴	۸۷	۱۱۳	۳۵	۰	۵/۶	۳۴/۹	۴۵/۴	۱۴/۱	۴	۴
۱۲	۲	۱۴۱	۷۱	۲۴	۱۱	۰/۸	۵۶/۶	۲۸/۵	۹/۶	۴/۴	۲	۲

توصیف متغیرهای پژوهش

پارامترهای آماری مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج در جدول (۸) نشان داده شده است. با توجه به این جدول، تحلیل این متغیرها به ترتیب چنین خواهد بود:

جدول ۸. شاخص‌های آماری گرایش مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف	واریانس	چولگی	کشدگی	انحراف	انحراف
عدالت	۲۴۹	۲/۹۰۳	۰/۵۳۳	۰/۲۸۴	۰/۶۲۹	۰/۰۱۶	۴/۰۷۸	۰/۰۵۲
امنیت شغلی	۲۴۹	۲/۸۲۰	۰/۵۵۷	۰/۳۱۰	۰/۳۴۷	-۰/۵۹۴	۲/۲۵۱	-۱/۹۳۱
اعتماد به	۲۴۹	۲/۹۲۴	۰/۴۶۹	۰/۲۲۰	۰/۷۴۷	۰/۰۰۶	۴/۸۳۸	۰/۰۲۱
تعهد	۲۴۹	۳/۲۶۰	۰/۴۷۳	۰/۲۲۴	۰/۱۷۵	-۰/۶۶۱	۱/۱۳۶	-۲/۱۵۱

۱. **توصیف متغیر عدالت سازمانی:** میانگین نشانگرهای این متغیر با مقدار $2/903$ ، کوچکتر از میانگین نظری مقیاس اندازه‌گیری است. این متغیر، دارای چولگی و کشیدگی مثبت است. انحراف ضریب چولگی، بزرگتر از $1/96$ ولی انحراف ضریب کشیدگی، کوچکتر از $1/96$ است که به ترتیب بیانگر نامتقارن بودن توزیع و عدم انحراف منحنی توزیع از حالت نرمال می‌باشد. در نتیجه، اطلاعات این متغیر، بیانگر این نکته است که تعدادی از اعضای نمونه، از عدالت سازمانی، ارزیابی بالاتری از شاخص‌های مرکزی به عمل آوردند.

۲. **توصیف متغیر امنیت شغلی:** میانگین نشانگرهای این متغیر با مقدار $2/820$ کوچکتر از میانگین نظری مقیاس اندازه‌گیری است. این متغیر، دارای چولگی مثبت و کشیدگی منفی است. انحراف ضریب چولگی برابر $2/251$ و انحراف ضریب کشیدگی برابر $1/931$ است که نشان‌دهنده‌ی نامتقارن بودن توزیع و عدم انحراف منحنی توزیع از حالت نرمال می‌باشد. اطلاعات این متغیر نشان‌دهنده‌ی این است که عده‌ای از اعضای نمونه، از امنیت شغلی ارزیابی بالاتری از شاخص‌های مرکزی به عمل آوردند.

۳. **توصیف متغیر اعتماد به مدیران:** میانگین نشانگرهای این متغیر با مقدار $2/924$ ، بزرگتر از میانگین نظری مقیاس اندازه‌گیری است. این متغیر، دارای چولگی و کشیدگی مثبت است. انحراف ضریب چولگی، بزرگتر از $1/96$ و انحراف ضریب کشیدگی، کوچکتر از $1/96$ می‌باشد که به ترتیب نشان‌دهنده‌ی نامتقارن بودن توزیع و عدم انحراف منحنی توزیع از حالت نرمال است. اطلاعات این متغیر، بیان‌کننده‌ی این است که تعدادی کمی از اعضای نمونه، از نشانگرهای اعتماد به مدیران ارزیابی بالاتری در مقایسه با میانگین به عمل آوردند.

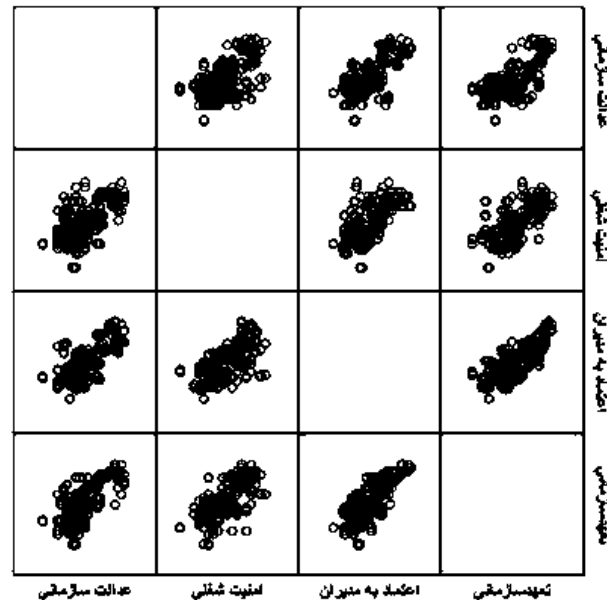
۴. **توصیف متغیر تعهد سازمانی:** میانگین نشانگرهای این متغیر با مقدار $3/260$ ، بزرگتر از میانگین نظری مقیاس اندازه‌گیری است. این متغیر، دارای چولگی مثبت و کشیدگی منفی است. انحراف ضریب چولگی، کوچکتر از قدرمطلق $1/96$ و انحراف ضریب کشیدگی، بزرگتر از قدرمطلق $1/96$ است که به ترتیب نشان‌دهنده‌ی متقارن بودن توزیع و انحراف منحنی توزیع از حالت نرمال است. اطلاعات این متغیر حاوی این نکته است که تعداد زیادی از اعضای نمونه، از نشانگرهای تعهد سازمانی ارزیابی نزدیک به هم به عمل آوردند.

صحه گذاری مدل و فرضیه های پژوهش

مدل به کار رفته در این پژوهش برای صحه گذاری شاید با دو معضل اساسی روبه‌رو است. مورد اول به اندازه گیری متغیرها مربوط است و باید مشخص گردد که ابزار پژوهش، چه چیزی را و با چه درجه ای از دقت اندازه گیری کرده است؟ دوم اینکه روابط علی پیچیده و مکنون بین متغیرهای مشاهده‌ناپذیر از طریق متغیرهای مشاهده‌پذیر به‌طور قطع دارای خطا خواهد بود. بنابراین، بررسی همبستگی و تحلیل رگرسیون با معادله‌یابی ساختاری مناسب‌ترین روش برای صحه گذاری مدل و فرضیه‌های پژوهش است. با توجه به مسئله پژوهش، هدف آزمون نظریه براساس مشاهده‌ها در جامعه‌ی آماری است تا مشخص گردد که مشاهده‌های جامعه‌ی آماری تا چه حد با مدل مفهومی سازگاری دارد و روابط احتمالی بین متغیرهای مکنون چگونه است؛ بنابراین، ابتدا با مدل اندازه گیری ارتباط بین متغیرهای مشاهده‌شده با متغیر مکنون و سپس روابط علی میان متغیرهای مکنون و آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده مشخص گردد. بنابراین، با توجه به اینکه مفروض‌های بنیادی این روش تجزیه و تحلیل، قابل توجیه است، برای تجزیه و تحلیل مدل مفهومی پژوهش از این روش استفاده شده است. کوواریانس متغیرهای به‌دست آمده از میانگین نشانگرهای پژوهش در جدول (۹) و رابطه‌ی بین تغییرات متغیرها در شکل (۲) نمایش داده شده است.

جدول ۹. کوواریانس، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه‌ی پژوهش

متغیر	عدالت سازمانی	امنیت شغلی	اعتماد به مدیران	تعهد سازمانی
عدالت سازمانی	۰/۲۸۴			
امنیت شغلی	۰/۱۸۱	۰/۳۱۰		
اعتماد به مدیران	۰/۱۷۶	۰/۱۷۱	۰/۲۲۰	
تعهد سازمانی	۰/۱۷۷	۰/۱۷۵	۰/۱۶۵	۰/۲۲۴
میانگین متغیر	۲/۹۰۲۵	۲/۸۲۰۴	۲/۹۲۴۱	۳/۲۶۰۴
انحراف	۰/۵۳۲۸۷	۰/۵۵۷۱۰	۰/۴۶۹۰۹	۰/۴۷۳۳۴



شکل ۲. نمودار پراکنش رابطه‌ی بین متغیرهای مورد مطالعه‌ی پژوهش

نتایج تجزیه و تحلیل و بررسی مدل مفهومی پژوهش

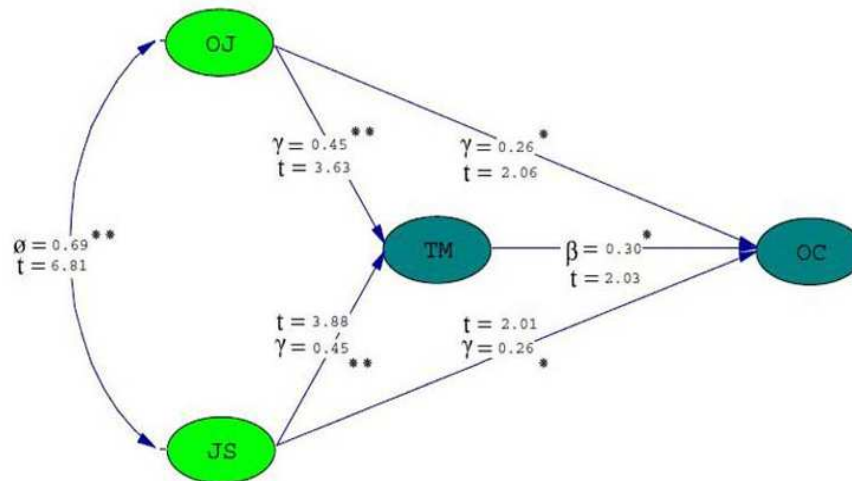
مدل نظری و فرضیه‌های پژوهش با مدل معادله‌یابی ساختاری بر مبنای سه گام، ارزیابی برازش کل مدل، ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل و ارزیابی بخش ساختاری مدل بررسی شد. هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری دارد. در ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل، روابط بین متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار یا نشانگرها بررسی شده است. در ارزیابی بخش ساختاری مدل، روابط بین متغیرهای نهفته‌ی درونی و بیرونی بررسی شده است. مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از روش بیشینه‌ی راستی آزمایی بررسی شده و پارامترهای مدل از روی داده‌های مشاهده‌شده برآورد شده است. نتایج معادلات در بیست و سومین تکرار به‌دست آمده است. نتایج به‌دست آمده، از مناسب بودن مدل نظری با داده‌های به‌دست آمده از نمونه‌ی آماری حمایت کرده است. برای قضاوت در

مورد مدل عمومی براساس شاخص‌هایی قضاوت می‌شود که از مهم‌ترین آنها می‌توان به شاخص‌های شاخص کای دو، ریشه‌ی میانگین مجذور خطاها^۱، تناسب معیار نشده^۲ و تناسب مقایسه‌ای^۳ اشاره کرد. نتایج ارزیابی برازش کل مدل نشان داده است که مدل نظری با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری دارد. این نتیجه، با توجه به مقادیر ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات با مقدار ۰/۰۲۳، شاخص نرم‌شده‌ی برازندگی^۴ با مقدار ۰/۸۹، شاخص نرم‌نشده‌ی برازندگی با مقدار ۱/۰۱، شاخص برازندگی تطبیقی^۵ با مقدار ۰/۸۲ و ریشه‌ی مجذور میانگین باقی‌مانده^۶ با مقدار ۰/۰۷ به‌دست آمده است. با توجه به نتایج به‌دست آمده از مدل عمومی و تأیید آن، روابط ساختاری که به آزمون فرضیه‌ها اشاره می‌کند، بررسی می‌گردد.

نتایج مدل اندازه‌گیری نشان داده است که نشانگرهای مشاهده شده به‌صورت معنادار با متغیرهای مکنون رابطه دارند. مدل اندازه‌گیری متغیر مکنون عدالت سازمانی با نشانگر مربوط به آن مثبت و معنادار است. به بیان دیگر، نشانگرها دارای روایی هستند. این نتایج، از ضرایب لاندای متغیرهای مستقل و وابسته و شاخص t به‌دست آمده است.

نتایج بخش ساختاری مدل نشان داده است که رابطه‌های مطرح شده در فرضیه‌ها مثبت و معنادارند. به بیان دیگر، روابط علی متغیرهای مؤثر بر متغیرهای اثرپذیر در هر پنج فرضیه‌ی مطرح شده مستقیم و معنادار مشاهده شده است. این نتایج، براساس میزان واریانس‌های تبیین شده، ضرایب پارامترهای استاندارد شده و شاخص t مطابق شکل (۳) به‌دست آمده است. به‌طور کلی، تأثیر مسیرهای فرض شده در مدل مفهومی، هم از نشانگرها به متغیرهای مکنون و هم از متغیرهای مکنون بر مکنون به‌صورت مستقیم و معنادار مشاهده شده است.

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
2. Non-Normed Fit Index (NNFI)
3. Comparative Fit Index (CFI)
4. Normed Fit Index (NFI)
5. Goodness of Fit Index (GFI)
6. Root Mean Square Residual (RMR)



شکل ۳. ضرایب استاندارد شده بین متغیرهای مکنون در مدل مفهومی پژوهش

نتایج تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه‌های پژوهش

۱. در این پژوهش، شش فرضیه مطرح شد و مورد آزمون قرار گرفت. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادله‌یابی ساختاری و بررسی مدل مفهومی پژوهش آزمون شد. خلاصه‌ی نتایج فرضیه‌ها در جدول (۱۰) ارائه شده است. براساس نتایج به دست آمده از آزمون، آماره گامای استاندارد شده بیانگر تأثیر متغیر در جامعه‌ی آماری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی است. با توجه به آماره‌ی t محاسبه شده فرضیه صفر، احتمال رد یا قبول را با توجه به مثبت یا منفی بودن آمار ایفا خواهد داشت که در نهایت هر شش فرضیه‌ی پژوهش، مورد تأیید واقع شده و نتیجه‌گیری می‌شود که روابط مطرح در مدل نظری پژوهش، بین متغیرهای مستقل عدالت سازمانی و امنیت شغلی و متغیر میانجی اعتماد به مدیران و متغیر وابسته‌ی تعهد سازمانی در جامعه‌ی آماری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی به صورت مثبت و معنادار پذیرفته شده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معادله‌یابی ساختاری

نام فرضیه	متغیرهای فرضیه	فرضیه‌ی صفر و مخالف با سه آزمون		نتیجه
		$\gamma, \beta, \phi > 0$	$\gamma, \beta, \phi \leq 0$	
فرضیه‌ی اول	عدالت سازمانی و اعتماد به مدیران	✓	×	عدالت سازمانی بر اعتماد به مدیران اثر می‌گذارد.
فرضیه‌ی دوم	امنیت شغلی و اعتماد به مدیران	✓	×	امنیت شغلی بر اعتماد به مدیران اثر می‌گذارد.
فرضیه‌ی سوم	عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	✓	×	با افزایش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.
فرضیه‌ی چهارم	امنیت شغلی و تعهد سازمانی	✓	×	با افزایش امنیت شغلی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.
فرضیه‌ی پنجم	اعتماد به مدیران و تعهد سازمانی	✓	×	با افزایش اعتماد به مدیران، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.
فرضیه‌ی ششم	عدالت سازمانی و امنیت شغلی	✓	×	بین درک از عدالت سازمانی و امنیت شغلی رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

۲. برای مقایسه‌ی میانگین تجربی درک کارکنان و میانگین نظری از آزمون t یک متغیری استفاده شده است. نتایج جدول (۱۱) نشان می‌دهد که عدالت سازمانی، امنیت شغلی و اعتماد به مدیران در حد ضعیف است؛ ولی تعهد سازمانی کارکنان به صورت معناداری در حد بالا قرار دارد.

جدول ۱۱. نتیجه‌ی آزمون مقایسه‌ی میانگین تجربی مشاهده‌شده عدالت سازمانی با میانگین نظری

متغیرهای پژوهش	مقایسه‌ی میانگین تجربی عدالت سازمانی با میانگین نظری				
	میانگین	آماره‌ی t	درجه‌ی آزادی	سطح خطا	تفاوت میانگین
عدالت سازمانی	۲/۹۰۲۵	-۲/۸۸۷	۲۴۸	۰/۰۰۴	-۰/۰۹۷۴۸
امنیت شغلی	۲/۸۲۰۴	-۵/۰۸۶	۲۴۸	۰/۰۰۰	-۰/۱۷۹۵۸
اعتماد به مدیران	۲/۹۲۴۱	-۲/۵۵۴	۲۴۸	۰/۰۱۱	-۰/۰۷۵۹۲
تعهد سازمانی	۳/۲۶۰۴	۸/۶۸۰	۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۲۶۰۳۷

۳. برای مقایسه‌ی ارزیابی کارکنان از متغیرهای پژوهش براساس جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه‌ی کار کارکنان از آزمون مقایسه‌ی میانگین رتبه در بین دو گروه مستقل استفاده شد. جدول (۱۲) نشان می‌دهد که تفاوت میانگین رتبه‌ی هیچ‌یک از چهار متغیر مورد مطالعه در بین دو گروه جنسی یا دو گروه سنی (۳۹- یا ۴۰+) یا دو گروه با سطح تحصیلی (دیپلم یا فوق‌دیپلم - لیسانس یا بالاتر) یا دو گروه با سابقه‌ی کار (۱۰- سال یا ۱۰+ سال)، تفاوت معناداری ندارند. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که در سازمان تأمین اجتماعی جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه‌ی کار، نقشی در درک از عدالت سازمانی، امنیت شغلی، اعتماد به مدیران و تعهدسازمانی ندارد.

جدول ۱۲. نتیجه‌ی آزمون مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ی متغیرهای پژوهش در بین دو گروه جنسیت

متغیر	میانگین رتبه‌ی جنس		میانگین رتبه‌ی سن		میانگین رتبه‌ی تحصیل		میانگین رتبه‌ی سابقه‌ی کار	
	مرد	زن	۳۹- ۴۰+	۲۲	دیپلم یا فوق دیپلم	لیسانس یا بالاتر	۱۰- ۱۰+	۱۰- ۱۰+
عدالت	۷۸/	۲۸/	۴۳/	۲۲/	۱۱۸/۵۴	۱۲۵/۶۶	۹۴/	۱۲۳/۸۲
امنیت شغلی	۸۴/	۳۵/	۹۷/	۷۶/	۱۲۹/۳۳	۱۲۴/۵۶	۳۸/	۱۲۵/۱۵
اعتماد به مدیران	۲۱/	۶۷/	۶۸/	۷۵/	۱۲۴/۷۲	۱۲۵/۰۳	۵۱/	۱۲۷/۹۸
تعهدسازمانی	۶۵/	۵۸/	۰۱/	۸۶/	۱۱۲/۵۰	۱۲۶/۲۷	۶۵/	۱۲۳/۶۵

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، نشان‌دهنده‌ی این است که تأثیر متغیرهای مکنون: درک از عدالت سازمانی، امنیت شغلی کارکنان و اعتماد کارکنان به مدیران، بر میزان تعهدسازمانی در جامعه‌ی آماری، مستقیم و معنادار است. همچنین تأثیر درک از عدالت سازمانی و امنیت شغلی کارکنان بر میزان تعهد سازمانی در جامعه‌ی آماری، مستقیم و معنادار است و بین دو متغیر مکنون عدالت سازمانی و امنیت شغلی کارکنان، رابطه‌ای مثبت و معنادار برقرار است. به بیان دیگر، مدل مفهومی مورد آزمون در جامعه‌ی آماری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی مورد تأیید

قرار گرفته است. قابل اتکا بودن مدل با شاخص‌های برازندگی تأیید شده است. همچنین روایی نشانگرهای مورد استفاده برای سنجش متغیرهای مکنون از شدت لازم و کافی برخوردار است. به‌طور کلی، ارزیابی کارکنان از متغیرهای عدالت سازمانی، اعتماد کارکنان به مدیران و امنیت شغلی کارکنان در حد ضعیف و تعهد سازمانی آنان در حد بالا قرار دارد. براساس نتایج مشاهده‌شده، هیچ یک از ویژگی‌های فردی: جنسیت، سن، پست سازمانی، سابقه‌ی کار و تحصیلات کارکنان، اثری در ارزیابی آنان از متغیرهای پژوهش ندارد.

رابطه‌ی هم‌خطی در بین بعضی از نشانگرها مشاهده شده که می‌تواند به‌دلیل استفاده از نشانگرهای زیاد برای سنجش متغیرهای پژوهش باشد. برای جلوگیری از روابط هم‌خطی، ابعاد هر یک از متغیرهای پژوهش می‌تواند به‌عنوان نشانگرهای متغیرهای مکنون لحاظ گردد و سپس مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد.

از طرفی، با توجه به اینکه جامعه‌ی آماری پژوهش فقط کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بوده‌اند، تعمیم آن به سایر جامعه‌های آماری باید با احتیاط انجام گیرد. پیشنهاد می‌شود برای مطالعه‌ی موضوع تحقیق از سازمان‌های مختلف نمونه‌گیری شود تا قابلیت تعمیم آن به جامعه‌ی آماری بزرگتر افزایش یابد.

درنهایت، پیشنهاد می‌شود متغیرهای دیگری که در ادبیات منابع انسانی می‌توانند بر تعهد سازمانی اثر بگذارند، وارد مدل گردد و روابط بین متغیرهای مدل بررسی شود.

فهرست منابع

- شاگری‌نیا، ایرج (۱۳۷۶). امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی، *مجله‌ی تدبیر*، ش ۷۲، ۴۳-۵۶.
- فلاحی، فیروزه؛ سجودی، سکینه (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در صنایع ایران، *مجله‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۳)، ۹۳-۱۱۷.
- نعامی، عبدالزهر؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه‌ی عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، *مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی*، دانشگاه شهید چمران اهواز، (۱۱) ۱ و ۲، ۵۷-۷۰.
- میرسندسی، سیدمحمد (۱۳۹۲). ادراک کارکنان نظامی از عدالت سازمانی، *فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۵)، ۲۲۰-۱۹۹.
- سنجفی، محمد ابراهیم؛ فرهی، علی؛ درودی، حمید؛ ظهوریان نادلی، ایمان (۱۳۹۳). اثر میانجی‌گری تعهد سازمانی بر رابطه‌ی بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی، *فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (۶)، ۱-۲۹.
- Shiuan, C.B., Yu, J.D. & Relley, J.H. (2003). Organizational Commitment, Supervisory Commitment and Employee Outcomes in The Chinese Context Proximal Phyothesis Or Global Hypothesis, *Journal of Organizational Behavior*, , (24)3, 313-334.
- Meyer, J., & Allen, N. A. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, (1)1, 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application, *Human Resource Development Quarterly*, (9)3, 309-312. .
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment In The Workplace, Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, (11)3, 299-326
- Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*, Journal of Management, (16)2, 399-432.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organizations*, Prentic-Hall, Inc, 6th Ed.
- Parker, P.J., & Kohlmeyer, J.M . (2005). *Organizational Justice and Turnover In Public Accounting Firms: A Research Note*, Accounting, Organizations and Society, (30)4, 357-369.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). *The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium*, Applied Psychology, (51)1, 23-42.
- Porter, L., W. Lawler, E. E., & Hacman, J. R. (1975). *Behavior in Organizations*, New York: McGraw- Hill.
- Cmowdey, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteesm, and Turnover*, New York: Academic Press.
- Cellis, K., & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in Top Management and Immediate Supervisor: The Relationship to Satisfaction, Perceived Organizational Effectiveness, and Information Receiving, *Communication Quarterly*, (49)4, 382-398.
- Guido, M. (2004). *Understanding Organizationaltrust – Foundations, Constellations, and Issues Of Operationalisation*, Journal Of Managerial Psychology, (19)6, 556-570.

- Jeong-Ho, Jeon. (2009). **The Impact of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Top Management**, in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, F. (1995). **An Integrative Model of Organizational Trust**, Academy of Management Review, (20)3, 709-734.
- Gail Fann, T., Roxanne, Z., & Jackie L. H. (2009). **The Central Role of Communication in Developing Trust and its Effect on Employee Involvement**, Journal of Business Communication, (46)3, 287-310.
- Armitage, C.J., & Connor, M. (2001). **Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A Meta-Analytic Review**, British Journal of Social Psychology, (40)4, 471-499.
- Aryee, S., Budhwar, P.S., & Chen, Z.X. (2002). **Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model**, Journal of Organizational Behavior, (23)3, 267-285.
- Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). **Measuring Trust Inside Organisations**, Personnel Review, (35)5, 557-588.
- Babaei, Sh. (2002). **The effect of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Management**, in Partial Fulfillment of Requirements for the Master of Degree.