

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان

عبدالقادر تکه ئی^۱، علی صادقی^۲، عبدالبصیر مختومی^۳

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گنبد کاووس، گروه حسابداری و مدیریت، گنبد کاووس، ایران.
^۲ دپارتمان حسابداری، دانشکده دختران گرگان، دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان، ایران.
^۳ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گنبد کاووس، گروه حسابداری و مدیریت، گنبد کاووس، ایران.

نام نویسنده مسئول:

عبدالقادر تکه ئی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان شکل گرفت؛ تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. در تحقیق حاضر کل جامعه آماری شامل کارکنان آموزشکده های فنی و حرفه ای استان گلستان که تعداد آنها ۲۰۰ نفر می باشد. در تحقیق حاضر به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری مورد نظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه مورد نظر ۱۲۷ نفر تعیین گردید. پس از آن روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای مورد استفاده قرار گرفت، به علت احتمال عدم عودت پرسشنامه ها، ۱۰ درصد به تعداد پرسشنامه های توزیع شده افزوده و تعداد ۱۴۰ پرسشنامه توزیع گردید؛ در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. محقق؛ داده های به دست آمده از پرسش نامه را پس از استخراج و طبقه بندی از طریق نرم افزار *Smart Pls* مورد تجزیه تحلیل قرار داده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، توانمند سازی روانشناختی، تعهد سازمانی، دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان.

مقدمه

امروزه دیگر پارامترهای فنی-اقتصادی برای توضیح عملکرد شرکت ها کافی نیست. بنابراین، تمایل به ادغام علوم رفتاری در مطالعه رفتار کاری وجود دارد. از این رو، علاقه به شناسایی نگرش ها و رفتارهای حرفه ای در محل کار همواره مورد توجه مدیران بوده است. به طور کلی شایستگی، حرفه ای بودن و تعهد به حوزه کاری از عوامل اصلی موفقیت در یک حرفه هستند. تعهد میزان مشارکت در امور شرکت را نشان می دهد. بنابراین می تواند منجر به احساس تعلق به شرکت شود. تعهد کارکنان به شرکت بسیار مهم است زیرا می تواند شاخصی برای اندازه گیری قصد جابجایی شغلی باشد (عبدالمولا، ۲۰۲۱). تعهد به احساس کاری کارکنان و سطح دلبستگی آنان به سازمان تعریف شده است (پور صفر و همکاران، ۱۳۹۸).

تعهد حرفه ای از سه بعد عاطفی، هنجاری و مستمر تشکیل شده است. تعهد عاطفی به دلبستگی روانی به شرکت اشاره دارد. به عنوان مثال، مایر و آلن^۲ (۱۹۹۷) معتقدند که تعهد عاطفی یک احساس مثبت برای شرکت و احساس غرور برای تعلق به آن است. تعهد هنجاری را می توان به عنوان تعهد به ماندن در شرکت تعریف کرد. این بر مشارکت مستمر افراد حرفه ای در شرکت تأثیر می گذارد. تعهد مستمر نشان دهنده درک فرد از هزینه های ترک شرکت است؛ بنابراین، ترک شغل به دلیل «هزینه فرصت» نامشخص یا کمبود یا نبود گزینه ها دشوار به نظر می رسد. به طور خلاصه، کسانی که تعهد مستمر بالایی دارند، در کارهای خود می مانند زیرا به آنها نیاز دارند (مایر و همکاران، ۱۹۹۳).

تعهد سازمانی بیان کننده وابستگی روانی به سازمان محل استخدام است. تعهد سازمانی در سه شناخت تجلی می یابد: ۱- ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش های آن؛ ۲- تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد برای سازمان. ۳- آرزو و خواسته های قطعی برای عضویت از سازمان ماندن (ویلیامز و هیوز^۴، ۲۰۰۹). وجود نیروهای متعهد در هر سازمان، ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جا به جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد؛ به بیانی دیگر یکی از عواملی که سازمان برای رسیدن به اهداف خود به آن نیاز دارد تعهد و پایبندی افراد نسبت به سازمان است (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی از عواملی که انتظار می رود بر تعهد کارکنان تأثیر گذار باشد؛ توانمند سازی روان شناختی است؛ یاگیل^۵ (۲۰۱۰) اعتقاد دارد که توانمند سازی فرایند نفوذ بر رویدادها و پیامدهای مهم برای فرد یا گروه است، بنابراین توانمند سازی اساساً یک فرایند انگیزشی است که فرد در طی آن یک حس توانمندی را تجربه خواهد کرد (یاگیل، ۲۰۱۰). توانمند سازی کارکنان از یک سو به مدیران این امکان را می دهد تا از دانایی، تجربه، انرژی، مهارت و انگیزه افراد سازمان بهره ببرد و از سویی دیگر ابزاری برای افزایش رضایت و تعهد کارکنان قلمداد می گردد (دیکسون و لورنس^۶، ۲۰۰۹). توانمند سازی روانشناختی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های کارکنان است (فقیه پور و همکاران، ۲۰۱۷).

امروزه سازمان ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که به منابع انسانی خود توجه کافی مبذول دارند و شاید بیش از هر چیز نگرش کارکنان است که بر کارایی و عملکرد آنان تأثیر می گذارد (سید جوادیان و همکاران، ۲۰۰۹) در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمان بوده است. عدالت سازمانی به علت ارتباط با فرایندهای حیاتی سازمانی مثل تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (کول و فلینت^۷، ۲۰۰۴) عدالت یکی از اهداف اساسی و بسیار مهم در عملکرد شاغلین هر سازمان و اثربخشی فرایندهای سازمانی هست

1 - Abdelmoula

2 - Meyer & Allen

3 - Meyer et al

4 - Williams & Hazer

5 - Yagil

6 - Dickson & Lorence

7 - Cole & Flint

(بوس^۸، ۲۰۰۱) عدالت سازمانی، درجه ای است که کارکنان احساس می کنند قوانین، رویه ها و سیاست های سازمانی مربوط به کار آن ها، منصفانه است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴). با این حال در عمده مطالعات داخلی صورت گرفته این موضوع نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات مدیریتی برای تحقیق در این باره وجود دارد که این خود، انگیزه ای جهت انجام پژوهش حاضر می باشد. از این رو، در این پژوهش سعی بر آن است که رابطه بین عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان مورد بررسی قرار گیرد. پرسش اصلی تحقیق آن است که آیا بین عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان ارتباط معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

عدالت سازمانی

عدالت عمیقاً در مفروضات اخلاقی هر فردی ریشه دوانده است (پاراتونو^۹، ۲۰۱۹؛ رونقی^{۱۰}، ۲۰۱۹). عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند و با فرآیندهای مهم سازمانی مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است (مختارپور، ۲۰۰۹) عدالت سازمانی شامل چهار جزء کلیدی است: توزیعی، رویه ای، تعاملی و اطلاعاتی (کولکوئیت^{۱۱}، ۲۰۰۱). اولین مؤلفه عدالت توزیعی است که به نظریه برابری آدامز^{۱۲} (۱۹۶۳) مربوط می شود و به تخصیص عادلانه پیامدها بسته به عملکرد هر یک از کارکنان می پردازد (برنی و همکاران، ۲۰۰۹؛ استینسما و ویسر، ۲۰۰۷؛ صالحی و همکاران، ۲۰۲۰). مؤلفه دیگر عدالت رویه ای است که به عدالت درک شده از روش ها، رویه ها و خط مشی هایی مربوط می شود که برای تعیین نتایج یا تخصیص منابع استفاده می شود (آمروز و اشمینک^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ گرینبرگ^{۱۴}، ۲۰۰۱). وقتی صحبت از عدالت سازمانی می شود، رفتار بین فردی (تعاملی) نیز به همان اندازه حیاتی است. این مؤلفه بر کیفیت رفتار (یعنی محترمانه، با وقار) دریافت شده در تعاملات بین فردی با دیگران، به ویژه با سرپرستان تأکید می کند (بیس و موگ^{۱۵}، ۱۹۸۶). در نهایت، عدالت اطلاعاتی عنصری از عدالت سازمانی است که به دریافت به موقع، دقیق و بی طرفانه اطلاعات مهم مربوط می شود (الهالبوسی^{۱۶}، ۲۰۲۲).

توانمند سازی روانشناختی

توانمندسازی روانشناختی به انگیزه درونی کارکنان برای انجام وظایف اشاره دارد. کارکنان زمانی که به اهمیت وظایف شغلی خود که نیازمند مهارت ها و شایستگی هاست، پی ببرند، توانمندسازی روانی را تجربه می کنند. همچنین، آنها به استقلال خود در تصمیم گیری در مورد نحوه انجام کار خود پی می برند و به کار خود برای ایجاد تفاوت در دستیابی به اهداف سازمان اعتقاد دارند (سینگ و سینگ^{۱۷}، ۲۰۱۹). توانمندسازی روانشناختی فرآیندی است که در آن حس خودکارآمدی اعضای سازمان با شناسایی و حذف شرایط غیرمولد تقویت می شود. این فرآیند می تواند در شیوه های تجاری رسمی و تکنیک های غیررسمی ارائه اطلاعات مفید پیاده سازی شود (مصطفی^{۱۸}، ۲۰۱۷). توانمندسازی روانشناختی شامل چهار بعد معنا (ارزش کار برای فرد)، شایستگی (توانایی انجام کار)، تعیین سرنوشت (استقلال) و تأثیر (توانایی تأثیرگذاری بر نتایج) است (شاه و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۹).

⁸ - Boss

⁹ - Pratono

¹⁰ - Rounaghi

¹¹ - Colquitt

¹² - Adams

¹³ - Ambrose & Schminke

¹⁴ - Greenberg

¹⁵ - Bies & Moag

¹⁶ - Al Halbusi

¹⁷ - Singh & Singh

¹⁸ - Mostafa

¹⁹ - Shah et al

توانمندسازی روانشناختی به عنوان راهی موثر برای حفظ کارکنان در محل کار و منبع مزیت رقابتی در سازمان ها شناخته شده است (پیگئون و همکاران ۲۰۱۷،^{۲۰}). احساس استقلال و شایستگی، مرتبط بودن و خودکارآمدی کارکنان می تواند به رفتارهای سازمانی مطلوب تبدیل شود (شاه و همکاران، ۲۰۱۹).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی مدرک یا ابزاری است برای اینکه ببینیم یک کارمند چقدر مشارکت خود را در سازمان تشخیص می دهد. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی فرآیندی است که اعضای سازمان به دنبال نشان دادن توجه خود به سازمان هستند. تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند (دادخواه و قیتانی، ۱۴۰۰). تعهد سازمانی را می توان در کارکنانی مشاهده کرد که به سازمان وفادار هستند و با جان و دل برای کمک به سازمان در دستیابی به اهدافش تلاش می کنند (پارتاما و همکاران ۲۰۲۱،^{۲۱}).

پیشینه پژوهش

هوانگ و همکاران^{۲۲} (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری های تحول آفرین و پاداش مشروط بر تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای توانمندسازی روان شناختی پرداختند؛ نتایج نشان داد بین رهبری های تحول آفرین و پاداش مشروط بر تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین توانمند سازی روان شناختی در رابطه بین رهبری های تحول آفرین و پاداش مشروط بر تعهد سازمانی نقش میانجی ایفا می کند. جانگ و همکاران^{۲۳} (۲۰۲۱) در پژوهشی به تحلیل تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی پرداختند؛ نتایج تجزیه و تحلیل موارد زیر را نشان داد: اول، هر دو عدالت توزیعی و عدالت رویه ای منجر به افزایش تعهد سازمانی شدند. دوم، عدالت رویه ای منجر به افزایش ارزش خدمات عمومی شد. با این حال، عدالت توزیعی منجر به کاهش ارزش خدمات عمومی شد. سوم، در رابطه با عدالت و تعهد سازمانی، اثر میانجی ارزش خدمات عمومی از نظر آماری معنادار بود. امانات و مونیر^{۲۴} (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی پرداختند؛ نتایج آنالیز داده ها به وسیله معادلات ساختاری نشان داد که بین توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین مشخص شد که رضایت شغلی در این ارتباط نقش میانجی ایفا می کند. مورای و هولمز^{۲۵} (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی بر تعهد سازمانی و تأثیر تعهدات سازمانی بر قصد گردش مالی پرداختند؛ یافته ها نشان می دهد که توسعه از طریق توانمندسازی کارکنان، به ویژه زمانی که ایده آل ها و استانداردهای بین کارگران و سازمانشان همسو باشد، یک تعهد عاطفی قوی ایجاد می کند که به نظر می رسد به شدت قصد کارمند برای ترک شغل را کاهش می دهد. احساس ارتباط عاطفی یا وظیفه نسبت به یک سازمان، روابط مثبت واضح و با کاهش قصد ترک را نشان می دهد. برای صنعتی که با قصد جابه جایی بالاتر از حد متوسط و هزینه های نیروی کار دست و پنجه نرم می کند، تمرکز بر ایجاد کار، و القای حس تعلق به نیروی کار، سازمان ها را قادر می سازد تا قصد جابه جایی کارکنان خود را کاهش دهند. جامل و همکاران^{۲۶} (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره متوسطه پرداختند؛ یافته های مطالعه نشان داد که بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ عدالت توزیعی ارتباط زیادی با تعهد سازمانی دارد. با این حال، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی به طور مثبت و معنی داری تعهد سازمانی را در بین معلمان دبیرستان پیش بینی کردند. رهپیش و ابوالقاسمی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی

20 - Pigeon et al

21 - Pratama et al

22 - Huang et al

23 - Jang et al

24 - Amanat & Munir

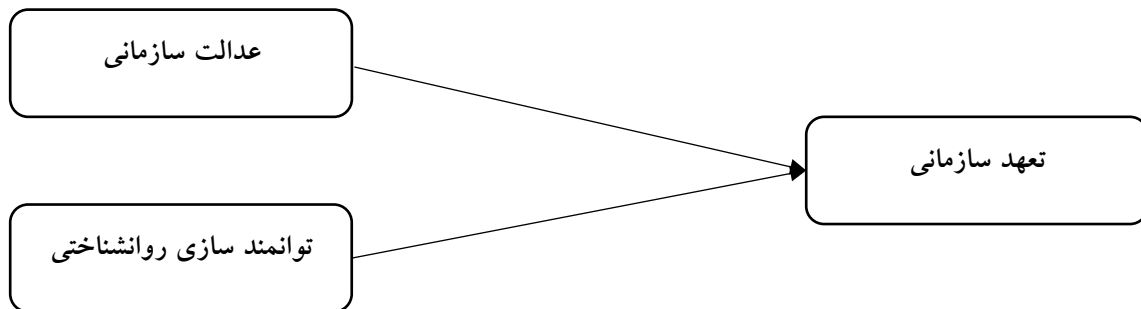
25 - Murray & Holmes

26 - Jameel et al

و رابطه آن با تعهد سازمانی پرداختند؛ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که (۱) بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با تعهد سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، (۲) بین عدالت توزیعی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، (۳) بین عدالت رویه ای با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سرزادان (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی وضعیت توانمندسازی روانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری بندر خمیر پرداخت، یافته ها نشان داد که بین توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی در کلیه ابعاد رابطه معنی دار وجود دارد. حسینی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شبکه بانکی تهران از نگاه تحلیل آمار استنباطی پرداختند؛ آمار به دست آمده حاکی از رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی است. رستمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بجنورد پرداختند؛ نتایج نشان داد کلیه متغیرهای عدالت سازمانی و کلیه متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط معنی دار دارند و بیشترین ارتباط مربوط به عدالت رویه ای است. کلائی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی با رضایت از شغل و تعهد سازمانی پرداختند؛ نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رضایت از شغل کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و رابطه مثبت و معناداری نیز میان متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی قابل مشاهده می باشد. همچنین با توجه به مطالعات و پژوهش های مستقیم محققان ارتباط مثبت و معناداری میان رضایت از کار کارکنان سازمان و تعهد سازمانی وجود دارد. نعمت الهی (۱۴۰۰) در پژوهشی به تبیین نقش عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد افراد در سازمان پرداخت؛ یافته ها با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده اند و در نهایت نتایج پژوهش نشان می دهد که بین عدالت توزیعی و رویه ای و مراوده ای و انواع تعهد به سازمان ارتباط معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی

شکل زیر، مدل مفهومی این پژوهش را که بر اساس مبانی نظری و همچنین مطالعات انجام شده در سایر زبان های طراحی شده است را نشان می دهد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش پارک وسئو (۲۰۱۹)

هدف و فرضیه پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان می باشد که در زیر فرضیه های این پژوهش بیان شده اند.

فرضیه اول: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی می باشد. توصیفی از آن جهت که یافته ها به همان صورت که جمع آوری شده اند، بدون هیچ گونه دست کاری توصیف می گردند و روابط بین متغیرها بررسی شده و رابطه بین

متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می شوند. از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه غیر احتمالی از جامعه اصلی به وسیله پرسشنامه به دست آمده بعد پیمایشی این بررسی نیز تأمین گردیده است. در پژوهش حاضر، برای تأیید روایی پرسشنامه از روش خبرگان استفاده شده است. همچنین باید اذعان داشت در تحقیق حاضر، برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های تعهد سازمانی میرو همکاران (۱۹۹۳)، عدالت سازمانی کروپانزو و همکاران (۲۰۰۲)، و توانمندسازی روان شناختی میرکمالی و نارنجی (۱۳۹۰) استفاده شد. در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پرسشنامه های توزیع شده بین کارکنان با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های این پژوهش ۰.۹۱ محاسبه گردید که نشان از پایایی ابزار پژوهش دارد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان آموزش دیده های فنی و حرفه ای استان گلستان که تعداد آنها ۲۰۰ نفر می باشد. به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری مورد نظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه مورد نظر ۱۲۷ نفر تعیین گردید. به علت احتمال عدم عودت پرسشنامه ها، ۱۰ درصد به تعداد پرسشنامه های توزیع شده افزوده و تعداد ۱۴۰ پرسشنامه توزیع می گردد؛ تحلیل ها در دو بخش مجزا، به صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی می باشند. در بخش توصیفی، از جدول ها و نمودارها برای توصیف و شناخت جمعیت مورد مطالعه بهره گرفته می شود. در بخش آمار استنباطی نیز فرضیه های تحقیق با روش مدل معادلات ساختاری آزمون قرار می گیرند؛ بنابراین روش مدل معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس برای آزمون فرضیه های تحقیق به کار رفته است.

یافته های پژوهش

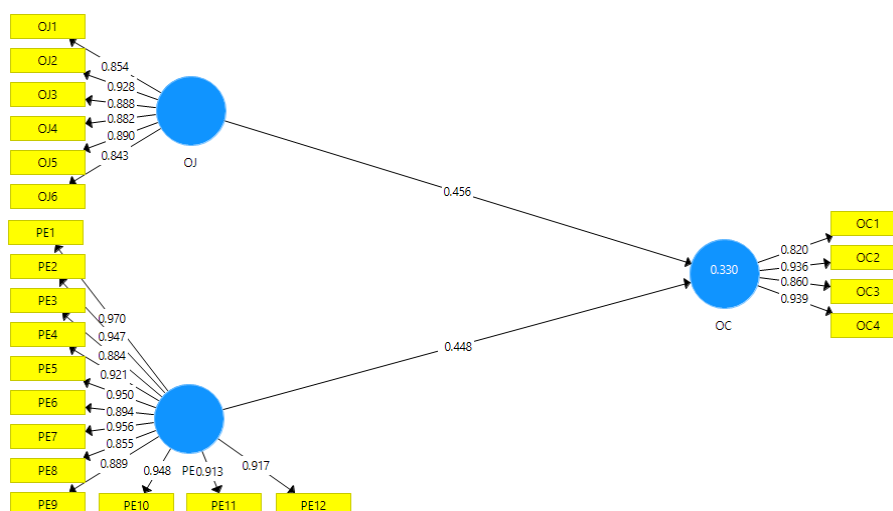
در ادامه، با ارائه آمار توصیفی از جامعه و نمونه مورد بررسی در جدول (۳)، ارائه نتایج آزمون فرضیه ها و در نهایت ارائه مدل نهایی پژوهش، که در اصل براساس نتایج آزمون فرضیه ها و اصلاح مدل مفهومی ارائه شده است، یافته های پژوهش تشریح خواهد شد.

جدول (۲) فراوانی ویژگی های اعضای نمونه

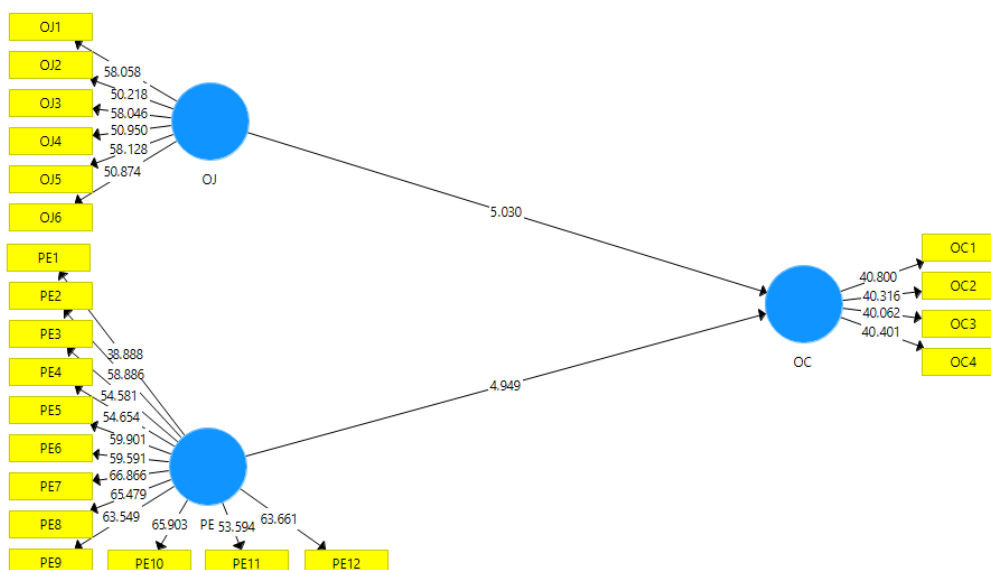
ویژگی افراد	زیرگروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۹۴	۶۷.۱	مرد
	زن	۴۶	۳۲.۹	
وضعیت تأهل	متأهل	۱۱۷	۸۳.۶	متأهل
	مجرد	۲۳	۱۶.۴	
تحصیلات	فوق دیپلم	-	-	لیسانس
	لیسانس	۸۳	۵۹.۲	
	فوق لیسانس	۴۵	۳۲.۱	
	دکتری و بالاتر	۱۲	۸.۷	
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۴	۱۰	۴۱ تا ۵۰ سال
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۹	۳۵	
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۲	۵۱.۴	
	بالاتر از ۵۰ سال	۵	۳.۶	

آزمون فرضیات

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس می پردازیم.



شکل (۲) مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل (۳) مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

جدول (۳) نتایج آزمون تی: آزمون فرضیه های تحقیق

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی --- تعهد سازمانی	OJ --- OC	0.456	5.030	قبول
توانمند سازی روانشناختی --- تعهد سازمانی	PE --- OC	0.448	4.949	قبول

بحث و نتیجه گیری

سازمان ها می خواهند کارکنانی با شایستگی های منطبق با نیازهای سازمانشان، متعهد به سازمان و عملکرد بالا داشته باشند؛ یکی از عواملی که انتظار می رود بر تعهد کارکنان تأثیر گذار باشد؛ توانمند سازی روان شناختی است؛ یاگیل (۲۰۱۰) اعتقاد دارد که توانمند سازی فرایند نفوذ بر رویدادها و پیامدهای مهم برای فرد یا گروه است، بنابراین توانمند سازی اساساً یک

فرایند انگیزشی است که فرد در طی آن یک حس توانمندی را تجربه خواهد کرد، از سویی دیگر عدالت از دیر شمار جزء مهم ترین مباحث و دغدغه های بشر بوده است، اما عدالتی که توسط کارکنان درک شود بسیار مهم بوده است. عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آن ها است؛ عدالت برانگیزانده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی عدالتی کنند اخلاق آنان نیز سقوط می کند براین اساس در این پژوهش رابطه بین عدالت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی در دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان مورد بررسی قرار گرفت. بررسی های این پژوهش نشان داد که ضریب مسیر رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ۰.۴۵۶ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۵.۰۳۰ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تأیید می شود؛ نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج تحقیقات پیشین از جمله جانگ و همکاران (۲۰۲۱)، جامل و همکاران (۲۰۲۰)، رهپیش و ابوالقاسمی (۱۴۰۱)، حسینی و همکاران (۱۴۰۰)، رستمی و همکاران (۱۴۰۰)، کلائی (۱۴۰۰)، مصیبی راد و حسن بگلو (۱۴۰۰) و نعمت الهی (۱۴۰۰) همسو می باشد. همچنین مشخص شد که ضریب مسیر رابطه بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی ۰.۴۴۸ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۴.۹۴۹ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا رابطه مثبت و معنادار بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی تأیید می شود؛ نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج تحقیقات پیشین از جمله هوانگ و همکاران (۲۰۲۱)، امانات و مونیر (۲۰۲۱)، مورای و هولمز (۲۰۲۱)، سرازدان (۱۴۰۰) همسو می باشد؛ با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته های پیشینه پژوهش هم خوانی دارد، می توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه های آن بر اساس مبانی نظری قابل اتکایی استوار است. توصیه می شود تا مدیران بر روی عدالت و مفهوم آن و تاثیر گذاری بالای آن در سازمان دقت بیشتری داشته باشند و از این کلمه نه فقط به عنوان شعار بلکه به عنوان یک عملکرد مطلوب در سازمان استفاده کنند چرا که این امر موجب ارتقا تعهد کارکنان و در نتیجه آن افزایش کارایی و بازده می شود. همچنین توصیه می شود تقدیر و تشکر از کارمندان سخت کوش و شایسته صورت گیرد به گونه ای که آنها احساس کنند سازمان به وجودشان افتخار می کند، این باعث می شود تا آنها به سازمان خود افتخار نموده و با رضایت از آن صحبت نمایند. مدیران می توانند حس یگانگی و صمیمیت در بین کارکنان از طریق تعریف فعالیت های گروهی، مهمانیها، مسابقات ورزشی و تفریحی و تفریحات خانوادگی در فعالیت های سازمان ایجاد نمایند؛ همچنین توصیه می شود که در سیاست گذاریها، برنامه ریزی ها و تصمیم گیری ها نظرات کارکنان را جویا شوند و ایده های مثبت و سازنده آنها به کار گرفته شود.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان به شرح زیر است: مفهوم سازی نویسنده مسئول؛ تحقیق و بررسی: همه نویسندگان؛ ویراستاری و نهایی سازی نوشته: نویسنده مسئول

منابع مالی (حامی مالی)

برای انتشار این مقاله حمایت مالی مستقیم از هیچ نهادی یا سازمانی دریافت نشده است

تعارض منافع

این مقاله با سایر آثار منتشر شده از نویسندگان همپوشانی ندارد.

منابع

- [۱] احمدی، م.، و شریعتمداری، م.، و ایمانی، م.، و شریفی، ا. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در قالب یک مدل مفهومی. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۳۱(۳)، ۳۰۱-۳۱۵.
- [۲] پور صفر، علی؛ رضائی، سجاد، حاتم سیاهکل محله، علیرضا. (۱۳۹۸). نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین کارکردهای مربیگری و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانی، تصویر سلامت، ۱۰(۴).
- [۳] حسینی، مهساسادات و قوچانی، فرخ و سجادی جاغرق، سیدعبداله، ۱۴۰۰، رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شبکه بانکی تهران از نگاه تحلیل آمار استنباطی، نهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
- [۴] دادخواه، علیرضا؛ قیتانی، البرز. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان، نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۵): ۱۰۱-۱۳۲.
- [۵] رستمی، یوسفعلی و پهلوان، خدیجه و محمدزاده، الهام، ۱۴۰۰، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بجنورد، پنجمین کنفرانس بین المللی چشم اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی، تهران.
- [۶] رهپیش، یحیی و ابوالقاسمی، مهدیه، ۱۴۰۱، بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: آموزش و پرورش منوجان)، دومین کنفرانس مهندسی صنایع، مدیریت، حسابداری و اقتصاد.
- [۷] سرازدان، ف. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت توانمندسازی روانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندر خمیر. پژوهشنامه اورمزد، ۵۷ (ضمیمه شماره ۲).
- [۸] عباسی، همایون؛ عیدی، حسین؛ بخت، معصومه، رضایی، گلناز. (۱۳۹۴). رابطه بین عدالت سازمانی با بی تفاوتی سازمانی کارکنان ادارت ورزش و جوانان کرمانشاه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۶، از صفحه ۵۷ تا صفحه ۶۴.
- [۹] کلائی، رامین، ۱۴۰۰، بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی با رضایت از شغل و تعهد سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
- [۱۰] نعمت الهی، حمیدرضا، ۱۴۰۰، تبیین نقش عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد افراد در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۵ تهران)، فصلنامه منابع و سرمایه انسانی، ۱(۲).
- [11] Abdelmoula, L. (2021). The impact of intrinsic satisfaction factors on affective, normative, and continuance commitment of accounting professionals in Tunisia. *Journal of Accounting and Management Information Systems*, 20(2), 199-220.
- [12] Adams, J.S. (1963), "Towards an understanding of inequity", *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 67 No. 5, pp. 422-436.
- [13] Al Halbusi, H. (2022). Who pays attention to the moral aspects? Role of organizational justice and moral attentiveness in leveraging ethical behavior. *International Journal of Ethics and Systems*.
- [14] Ambrose, M.L. and Schminke, M. (2009), "The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 2, pp. 491-500.
- [15] Bies, R. and Moag, R. (1986), "Interactional justice: communication criteria of fairness", in Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H. (Eds), *Research on Negotiations in Organizations*, JAI Press, Greenwich, pp. 43-55.
- [16] Boss, K. V. (2001). "Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice". *Journal of Vocational Behavior*, p. 254-259.
- [17] Cole N, Flint D. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*; 19(1): 19-40.
- [18] Colquitt, J.A. (2001), "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 386-400.

- [19] Dickson, Kevin. E, Lorence, Alicia. (2009). "Psychological empowerment and Job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers: A preliminary Investigation". Institute and Applied Management, pp 166-191.
- [20] Faghihipour. Javed, Chattergui. Nooshaferin. Psychological empowerment of employees. Publications: Dar Al-Fonoun. 2017; 286.
- [21] Greenberg, J. (2001), "Studying organizational justice cross-culturally: fundamental challenges", International Journal of Conflict Management, Vol. 12 No. 4, pp. 365-375
- [22] Huang, Y. T., Liu, H., & Huang, L. (2021). How transformational and contingent reward leaderships influence university faculty's organizational commitment: The mediating effect of psychological empowerment. *Studies in higher education*, 46(11), 2473-2490.
- [23] Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers.
- [24] Jang, J., Lee, D. W., & Kwon, G. (2021). An analysis of the influence of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 44(2), 146-154
- [25] Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*, Sage
- [26] Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993) "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, no. 4: 538-551.
- [27] Mokhtarpour M. (2009). Conceptual obstacles in the pursuit of justice Journal of Second Harvest; (8): 163-99. [Farsi].
- [28] Mostafa, A.M.S. (2017), "*The mediating role of positive affect on the relationship between psychological empowerment and employee outcomes*", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Emerald Publishing Limited.
- [29] Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability*, 13(6), 3163.
- [30] Park, E. M., & Seo, J. H. (2019). Effects of shared leadership, psychological empowerment and organizational justice on organizational commitment. *Journal of Digital Convergence*, 17(6), 177-184
- [31] Pigeon, M., Montani, F. and Boudrias, J.-S. (2017), "*How do empowering conditions lead to empowered behaviours? Test of a mediation model*", Journal of Managerial Psychology, Vol. 32 No. 5, pp. 357-372.
- [32] Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82
- [33] Pratono, A.H. (2019), "Linking religiosity to citizenship behaviour under materialism attitude: empirical evidence from Indonesia", International Journal of Ethics and Systems, Vol. 35 No. 1, pp. 75-89
- [34] Rounaghi, M.M. (2019), "Economic analysis of using green accounting and environmental accounting to identify environmental costs and sustainability indicators", International Journal of Ethics and Systems, Vol. 35 No. 4, pp. 504-512.
- [35] Saidjavadin R, Farahi M, Taheri G. (2009). The impact dimensions of organizational justice on various aspects of job satisfaction and organizational. *Business Management*; 1(1): 55-70. [Full text in Persian].
- [36] Shah, T.A., Khattak, M.N., Zolin, R. and Shah, S.Z.A. (2019), "*Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes*", Management Research Review, Vol. 42 No. 7, pp. 797-817, doi: 10.1108/MRR-05-2018-0194.
- [37] Singh, S.K. and Singh, A.P. (2019), "*Interplay of organisational justice, psychological empowerment, organisational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy*", Management Decision, Vol. 57 No. 4, pp. 937-952.

- [38] Williams L.J. and John T.Hazer, (2009). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in Turnover Models: A Reanalysis using latent variable structural Equation.
- [39] Yagil, Dana (2010). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction, International Journal of Service Industry Management. Vol. 05 No. 6, pp.273-251.