

# تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان (مورد مطالعه: دانشگاه های تهران ، علامه طباطبایی ، تربیت مدرس در شهر تهران)

نویسندگان : طیبه امیرخانی\*<sup>۱</sup> و عسل آغاز<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

\*Email: ta.amirkhani@gmail.com

## چکیده

در این مقاله تأثیر ادراک افراد از رعایت عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان، بررسی شده است. برای سنجش عدالت سازمانی سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای مورد نظر قرار گرفته و برای سنجش هویت سازمانی عوامل عضویت، وفاداری و شباهت لحاظ گردیده است که بعد از تحلیل داده‌ها و انجام تحلیل عاملی، ابعاد هویت سازمانی در هم ادغام شده و به دو بعد عضویت و وفاداری کاهش یافتند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است و از لحاظ زمانی یک تحقیق مقطعی به حساب می‌آید. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سه دانشگاه معتبر تهران، علامه طباطبایی و تربیت مدرس تشکیل می‌دهند و داده‌های این تحقیق توسط پرسشنامه جمع‌آوری شده است. همچنین برای بررسی تأثیر ادراک افراد از رعایت عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عدالت سازمانی بر هویت کارکنان تأثیر گذار است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در این سه دانشگاه، عدالت و هر سه بعد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای از وضعیت نامطلوبی برخوردارند، هویت سازمانی و بعد وفاداری دارای وضعیت متوسطی هستند و عامل عضویت وضعیت مناسبی دارد.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، هویت سازمانی.

## دانشور

رشتار

مدیریت و پیشرفت

Management and  
Achievement

• دریافت مقاله: ۸۸/۱۰/۷

• پذیرش مقاله: ۹۰/۸/۱۸

Scientific-Research  
Journal of  
Shahed University  
Eighteenth Year  
No. 50  
Dec. Jan 2011-12

دوماهنامه علمی - پژوهشی  
دانشگاه شاهد  
سال هجدهم - دوره جدید  
شماره ۵۰  
دی ۱۳۹۰

## مقدمه

مفهوم هویت سازمانی در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است چرا که به عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه‌های سازمان‌ها محسوب می‌شود (۱). برخی پژوهشگران معتقدند از آنجاییکه هویت سازمانی اعضای یک سازمان برای کارکرد موثر آن لازم است، باید به عنوان یکی از ارکان مهم سازمان مد نظر قرار گیرد (۲)؛ چرا که در معنادگی به تجارب، سازماندهی افکار و اخذ تصمیمات نقش مهمی ایفا می‌کند و از لحاظ نظری و تجربی با نگرش‌ها، رفتارها و پیامدهای کاری مرتبط است (۳). هویت، اساسا در برگیرنده یک رشته باورها یا معانی است که به سوال "من چه کسی هستم" یا در مورد سازمان، "ما چه کسانی هستیم" پاسخ می‌دهد (۱). این عامل، زمانی اتفاق می‌افتد که تعریف فرد از خویشتن به عضویتش در سازمان متصل گردد (۲). هویت سازمانی هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای سازمان پیامدهای اساسی دربردارد و با مباحثی چون رضایت شغلی، انگیزش، عملکرد، وفاداری به سازمان، رفتارهای همکارانه و رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است. در واقع سازمان‌ها می‌توانند از طریق افزایش هویت، رفتار اعضای خود را جهت دهند؛ زیرا در سازمانی که اعضای آن از هویت بالایی برخوردار هستند، احتمال بروز رفتارهایی که با ارزش‌های سازمانی سازگارند، بیشتر است (۴).

یکی از سازهایی که بر رفتارهای کارکنان در سازمان تأثیر زیادی بر جای می‌گذارد، ادراک آنان از میزان رعایت عدالت در سازمان است. رواج رفتارهای غیرمنصفانه در جامعه، روحیه کاری افراد را کاهش داده و آنان را بر علیه سیستم اجتماعی بر می‌انگیزاند، در حالیکه رعایت عدالت، تعهد و هویت افراد را افزایش داده و به تلاش‌های داوطلبانه آنان برای نیل به اهداف اجتماعی یاری می‌رساند. به طور کلی می‌توان گفت که عدالت، منجر به انسجام افراد گشته و بی‌عدالتی، آنان را از هم جدا ساخته و پراکنده و متفرق می‌سازد (۵).

از اینرو در این پژوهش، تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر هویت کارکنان سه دانشگاه معتبر شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته تا شاید از این طریق گامی در راستای بهبود وضعیت دانشگاه‌ها برداشته شود.

## عدالت سازمانی

در طی سال‌های اخیر عدالت سازمانی به عنوان یک زمینه تحقیقاتی عمده پدیدار گشته است. تحقیقات مرتبط با عدالت سازمانی از تاریخچه‌ای طولانی برخوردارند به-نحویکه تا امروز طبقه‌بندی‌های متعددی از این مفهوم ارائه شده است (۶). کانون توجه نظریه عدالت سازمانی، چگونگی ادراک افراد از وقایع محیط‌های کاری است و با توجه به ادراکات کارکنان در سازمان‌ها و چگونگی قضاوت آنان پیرامون کنش‌های رهبران، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

عدالت سازمانی، سازه‌ای ذهنی است بدین معنا که آنچه ممکن است توسط فردی عادلانه ادراک گردد، احتمال دارد توسط فرد دیگری ناعادلانه باشد. همچنین عدالت سازه‌ای است که به طور اجتماعی ایجاد می‌گردد؛ از این رو تیم‌های کاری که از سابقه طولانی مدت برخوردارند، اغلب تصور مشترکی از میزان عادلانه بودن رویدادها در محیط کار دارند (۷). به طور کلی، عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره می‌کند و سازه‌ای چند بعدی است (۸). این واژه که برای اولین بار توسط گرینبرگ<sup>۱</sup> در دهه ۱۹۸۰ بیان شد، سه جزء متفاوت را دربرمی‌گیرد که در ادامه به تشریح آنها پرداخته شده است.

## عدالت توزیعی

عدالت توزیعی عمدتا مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از منصفانه دانستن پیامدهای دریافتی اشاره می‌کند (۹). هنگامی که افراد یک سازمان در مورد میزان مناسب، درست و اخلاقی بودن پیامدها قضاوت می‌کنند،

<sup>1</sup> Greenberg

فردی به ادب، توجه و احترامی اشاره دارد که روسای سازمان در برخورد با مرئوسین خود رعایت می‌کنند (۱۲).

### هویت سازمانی

هویت سازمانی به حدی اشاره می‌کند که کارکنان یک سازمان خود را از طریق ویژگی‌های مشابهی که باور دارند مشخصه سازمان است، تعریف می‌کنند (۱۳). این موضوع به منزله شکل خاصی از مفهوم گسترده‌تر هویت اجتماعی شناخته می‌شود. لذا باید ابتدا به بررسی مفهوم هویت اجتماعی پرداخته شود.

نظریه هویت اجتماعی، به هویت یافتن افراد با گروه اجتماعی خاص اشاره می‌کند که این امر تمایل آنان برای رفتار بر حسب عضویت در گروه را تعیین می‌کند. هویت اجتماعی به عنوان ادراک فرد از تعلق به برخی گروه‌های اجتماعی تعریف می‌گردد (۱۴). مفروضات اساسی نظریه هویت اجتماعی عبارتند از اینکه: ۱) افراد در راستای کسب اعتماد به نفس مثبت تلاش می‌کنند. ۲) تعریف فرد از خویشتن برخاسته از عضویتش در یک گروه اجتماعی خاص است که این خود به معنای هویت اجتماعی قلمداد می‌شود (۳) هویت اجتماعی مثبت می‌تواند از طریق مقایسه با گروه‌های بیرونی مرتبط افزایش یافته و حفظ شود (۱۵). مفهوم هویت اجتماعی، از هویت فردی، که شامل ویژگی‌ها و خصوصیات منحصر به فرد یک شخص است، مجزا می‌گردد. افراد هنگامی که با یک جمع هویت می‌یابند، خود را از نظر روانی وابسته به سرنوشت آن جمع دانسته، در تقدیر آن سهیم می‌گردند و موفقیت‌ها و شکست‌های آن را از آن خود می‌پندارند (۱۶). هر اندازه یک فرد بیشتر نسبت به گروه خاصی احساس هویت نماید، نگرش‌ها و رفتارهای او به میزان بیشتری از گروه تأثیر خواهد پذیرفت (۱۷).

اخیرا روانشناسان اجتماعی در جهت بکارگیری ایده هویت اجتماعی در بسترهای سازمانی تلاش کرده‌اند. از نظر آنان، عضویت در یک سازمان کاری از عضویت در هر گروه دیگری مهمتر است (۱۵). در واقع، هویت سازمانی شکل خاصی از هویت اجتماعی است. هریس و

در واقع درباره رعایت عدالت توزیعی در سازمان داوری می‌کنند (۵). گرچه در بررسی‌های اولیه عدالت، بیشتر بر مباحث عدالت توزیعی تمرکز می‌شد، اما از اوایل دهه ۱۹۸۰ مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای نیز مورد توجه قرار گرفت (۹).

### عدالت رویه‌ای

منظور از عدالت رویه‌ای، ادراک افراد از رعایت انصاف در رویه‌هایی است که تعیین کننده تصمیمات مرتبط با پیامدهای سازمانی هستند. تحقیقات در مورد عدالت رویه‌ای حاکی از آن است که کنترل تصمیم (اختیار برای تصمیم گیری) عامل مهمی در ادراک از عدالت است. چنانچه افراد احساس کنند که در مورد تصمیمات سازمانی حق اظهار نظر دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که تصمیم را منصفانه بدانند؛ و هنگامی که افراد فرایند اخذ تصمیم را منصفانه بدانند، پیامدهای نامطلوب آن را راحت‌تر خواهند پذیرفت. در واقع تحقیقات مرتبط با عدالت رویه‌ای بیانگر آن است که فرایند، نسبت به پیامد عامل مهم‌تری در ادراک عدالت است. این امر نشان می‌دهد که کارکنان صرفا در جستجوی پیامدهای مطلوب در تصمیمات نیستند، بلکه همچنین خواهان رویه‌های منصفانه در فرایند تصمیم‌گیری هستند (۱۰).

### عدالت مراددهای

بحث‌های عدالت مراددهای، به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شدند و جنبه انسانی اقدامات سازمانی را دربرمی‌گیرند و بر نحوه رفتار مدیر با کارکنان تمرکز می‌کنند. در واقع، عدالت مراددهای، جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین مدیر و کارکنان را در بر می‌گیرد (۱۱).

در تحقیقات انجام گرفته درباره عدالت مراددهای، دو زیر گروه عدالت اطلاعاتی و عدالت میان فردی برای این عامل در نظر گرفته شده است. عدالت اطلاعاتی بر تشریح رویه‌های تصمیم‌گیری متمرکز می‌شود که این تشریحات، اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی جنبه‌های ساختاری فرایند و نحوه وضع آنها را ارائه می‌کند. عدالت میان

کامرون<sup>۱</sup> در این زمینه به نقل از مائل و همکارانش<sup>۲</sup> بیان می‌کنند که هویت سازمانی بر اساس درونی کردن ویژگی-ها، اهداف و موفقیت‌های سازمان توسط کارکنان مشخص می‌گردد، به نحوی که فرد نسبت به سازمان احساس یگانگی و تعلق می‌کند و به میزان پذیرش کارکنان از اهداف، ارزش‌ها و مقاصد سازمانی اشاره می‌کند (۱۸).

این سازه به عنوان همسویی الگوی شناختی فرد با سازمان تعریف می‌گردد. افراد از خود تصویری درونی می‌سازند که بر اساس ارزش‌ها، احساسات، افکار یا ایده‌های شخصی‌شان ایجاد می‌شود. این تصاویر، شکل دهنده نقشه شناختی فرد است که چگونگی رفتار وی را نشان می‌دهد (۱۹). در واقع کارکنانی که با سازمانشان هویت می‌یابند، دارای تصویری از خویش هستند که منطبق بر تصویر و ارزش‌های سازمانی است. آنان مایلند که هنگام تعامل با افرادی که عضو سازمان نیستند، خود را نماینده سازمان بدانند، در تصمیمات استراتژیکی که اتخاذ می‌کنند منافع سازمان را به عنوان اصول اساسی مد نظر قرار داده و خود را از سایر افرادی که ارزش‌ها و اهدافشان با سازمان متناقض است مجزا کنند (۲۰).

در تعریفی دیگر، هویت به منزله یک سازه شناختی-ادراکی و ایجاد کننده بستری برای شکل دهی و تفسیر ایده‌ها و احساسات کارکنان نسبت به سازمان تعریف است و این احساس هویت متأثر از جنبه‌های محوری، بادوام و متمایز سازمان دانسته شده است. اعضای یک سازمان هنگامی که ویژگی‌های مشخصه سازمان را به منزله ویژگی‌های تعریف شده خود می‌پذیرند، از نظر روانی به آن سازمان منتسب می‌گردند (۲). در واقع هنگامی که افراد، خود را بخشی از سازمان و در راستای اهداف سازمان تعریف می‌کنند، با آن سازمان هویت می‌یابند. چنانچه فردی نسبت به سازمان خاصی احساس هویت داشته باشد، اگر مجبوره جدا شدن از آن سازمان شود احساس زیان شدیدی خواهد کرد. هویت سازمانی اطمینان می‌بخشد که تصمیمات کارکنان، حتی در صورت عدم نظارت، به نفع سازمان گرفته خواهند شد (۲۰). این

مفهوم بر عقاید و رفتار اعضای سازمان آثار متعددی بر جای می‌گذارد. به موازات اینکه میزان هویت اعضای سازمان افزایش یابد، باورهای آنان نسبت به سازمان مثبت‌تر می‌گردد. در واقع احساس هویت قوی نسبت به سازمان، به ماندگاری یک سازمان می‌انجامد (۲۱). در سطح فردی، داشتن احساس هویت نسبت به یک گروه اجتماعی یا سازمان منجر به افزایش عزت نفس، حس متمایز بودن و استمرار خویشتن می‌گردد و در سطح سازمانی، هویت می‌تواند برای سازمان منافی از قبیل افزایش تعهد بلندمدت افراد به سازمان و حمایت بیشتر آنان از سازمان به بار آورد (۲۲). این مفهوم، از سازه‌هایی مانند تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی متمایز می‌شود (۱۶). تفاوت هویت سازمانی و تعهد سازمانی اساسا در این حقیقت نهفته است که تحقیقات در باب تعهد سازمانی عمدتا ادراک احساسی و شناختی از عضویت در یک سازمان را که به معنای احساس یکپارچگی فرد با سازمان است نادیده می‌گیرند. به علاوه، هویت سازمانی بر اساس سرنوشت مشترک و شباهت ادراک شده فرد با سازمان است درحالیکه تعهد اساسا مبتنی بر مبادله و روابط مادی میان فرد و سازمان است (۱۵). هویت، رابطه فرد و سازمان را بر حسب تعریف فرد از خویشتن تبیین می‌کند. در حالیکه تعهد سازمانی اینگونه نیست. همچنین فردی که نسبت به سازمانی هویت داشته باشد، چنانچه آن سازمان را ترک کند احساس خسران روحی خواهد کرد در حالیکه فردی که به سازمانی متعهد است، الزاما چنین حسی نخواهد داشت (۲). همچنین هویت سازمانی باید از هویت شغلی یا حرفه ای تمیز داده شود. در حالیکه هویت سازمانی به حدی که افراد خود را بر حسب سازمانشان تعریف می‌کنند، اشاره می‌کند، هویت شغلی یا حرفه ای در رابطه با حدی است که یک فرد خود را بر حسب کاری که انجام می‌دهد تعریف می‌کند.

مائل و اشفرت<sup>۳</sup> (۱۹۹۲)، سه عامل را برای هویت سازمانی شناسایی کرده اند. این عوامل عبارتند از: "زمانیکه کسی از سازمان انتقاد کند، فرد احساس می‌کند که

<sup>1</sup> Harris And Cameron

<sup>2</sup> Mael et al

<sup>3</sup> Mael and Ashforth

به شخص وی توهین شده است."، "هنگامی که فرد راجع به سازمان صحبت می‌کند، معمولاً به جای آنکه بگوید آنها، می‌گوید ما و اینکه "فرد موفقیت سازمان را موفقیت خود قلمداد می‌کند" (۱۶).

در عملیاتی سازی سازه هویت سازمانی، چنی<sup>۱</sup> اذعان می‌دارد که این عامل در بر گیرنده سه عنصر اساسی است: (۱) عضویت یا احساس پیوستگی - احساس تعلق، پیوستگی و کشش احساسی، ارجاع به خود به عنوان عضو سازمان و افتخار به عضویت در سازمان.

(۲) وفاداری یا حمایت از سازمان - وفاداری به سازمان و اشتیاق به تحقق اهداف سازمان.

(۳) تشابه یا ادراک از داشتن ویژگی‌های مشترک - تشابه ادراک شده بر حسب ویژگی‌های مشترک با توجه به ارزش‌ها و اهداف مشترک (۲۳).

احساس عضویت و تعلق، ممکن است از اهداف مشترکی که افراد سازمان در آن سهیمند منتج شده باشد؛ یا ممکن است ماحصل این واقعیت باشد که افراد احساس کنند کارکردشان در سازمان در برآورده شدن نیازهایشان ضروری است. وفاداری، می‌تواند توسط رفتارهایی چون حمایت از اهداف سازمانی، احساس افتخار نسبت به سازمان یا دفاع از سازمان در مقابل افراد خارج از سازمان تبیین شود. ویژگی‌های مشترک بر شباهت ویژگی‌های افراد سازمان دلالت می‌کند. چنین ویژگی‌های مشترکی ممکن است خصوصیات جمعیت شناختی، نگرشی، متغیرهای سازمانی مانند سطح تحصیلات، تجربه، جنسیت، نژاد، سن، سطح شغلی و نوع کار را دربرگیرند (۲۴).

### عدالت سازمانی و هویت سازمانی

از آنجایی که سازمان‌ها به عنوان محیط‌های اجتماعی سلسله مراتبی به شمار می‌آیند، بر مدیران و رهبران سازمان‌ها لازم است که در راستای افزایش تعهد و هویت کارکنان گام بردارند. یکی از راه‌های مبادرت ورزیدن به چنین امری، حدی است که رهبران انصاف و عدالت را در تصمیم‌گیری‌های خود مد نظر قرار می‌دهند (۲۵). در واقع

احساس کارکنان از اینکه با آنان با انصاف رفتار می‌شود، بر عزت نفس آنان می‌افزاید و منجر به افزایش اعتماد آنها به سازمان می‌شود. این امر به نوبه خود به توسعه تعهد و وفاداری به گروه و سازمان و افزایش هویت سازمانی آنان یاری می‌رساند (۲۶). به طور کلی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و به ویژه عدالت توزیعی از جمله عناصری است که می‌تواند زمینه ساز افزایش هویت سازمانی باشد. چنانچه در سازمانی عدالت بیشتری حاکم باشد، کارکنان خود را بیشتر متعلق به سازمان احساس می‌کنند (۲۷). در مطالعه‌ای که توسط چونگ و لا<sup>۲</sup> صورت گرفته است بر تاثیر مثبت عدالت مروده ای و عدالت توزیعی بر هویت سازمانی تاکید شده است (۲۸). همچنین در پژوهش دیگری، ارتباط مثبت عدالت رویه ای سازمان محور و عدالت توزیعی با هویت سازمانی نشان داده شده است و همچنین بر ارتباط مثبت عدالت مروده‌ای سرپرست محور و احساس هویت نسبت به واحد سازمانی تاکید شده است (۲۹). از لحاظ نظری نیز منطقی به نظر می‌رسد که عدالت سازمانی به طور معناداری بر سازه‌ای چون هویت سازمانی اثر بگذارد (۳۰).

با توجه به جمیع موارد فوق، هدف این پژوهش، بررسی تأثیر ادراک رعایت عدالت بر هویت سازمانی کارکنان سه دانشگاه معتبر است چرا که عدالت عامل بقای سیستم‌های اجتماعی و کارکرد صحیح آنها است و ادراک آن تأثیرات زیادی بر نحوه رفتار کارکنان بر جای خواهد گذارد.

### سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته

هویت سازمانی و عدالت سازمانی از جمله مباحثی هستند که اهمیت آنها در دوران فعلی بسیار مورد توجه قرار گرفته است چراکه تأثیر قابل توجهی بر رفتار اعضای سازمان بر جای می‌گذارند. هریس و کامرون (۲۰۰۵) در مطالعه ای تحت عنوان «ابعاد چندگانه هویت و تعهد سازمانی به عنوان پیش‌بینی کننده های تمایل به ترک خدمت و سلامت روانی» مدل‌های هویت سازمانی و تعهد

<sup>2</sup> Cheung and Law

<sup>1</sup> Cheney

مذکور شامل مقیاس‌هایی برای ارزیابی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، ادراک کارکنان از هویت سازمانی و تمایل به همکاری می‌گردد. نتایج پژوهش یاد شده حاکی از این است که اثرات تعاملی مورد نظر پژوهشگر، صرفاً میان افرادی با احساس هویت سازمانی قوی یافت می‌شود.

پیرامون عدالت سازمانی نیز پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است که برای نمونه می‌توان به پژوهشی که توسط کلکوایت و همکارانش<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) انجام گرفته است، اشاره کرد. این پژوهشگران در مطالعه مذکور با عنوان «عدالت در طول هزاره: مروری فراتحلیلی از ۲۵ سال تحقیق عدالت سازمانی» به بررسی عدالت سازمانی در پژوهش‌های گوناگون پرداخته‌اند. این پژوهشگران با در نظر گرفتن سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراده‌ای، پرسش‌نامه‌ای پیرامون عدالت سازمانی طراحی کرده‌اند. نتایج حاصل از تحقیق این پژوهشگران حاکی از آن است که پژوهش‌ها در مورد عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و پژوهش‌های تجربی و میدانی را در بر می‌گیرد. موضوع عدالت سازمانی، غالب‌ترین موضوع در روان‌شناسی صنعتی - سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در طول ده‌های اخیر به شمار می‌آید.

### فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مباحث مطرح شده در مورد اهمیت رعایت عدالت سازمانی و رابطه آن با هویت سازمانی کارکنان، فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

### فرضیه اصلی

ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی، بر هویت سازمانی آنان موثر است.

### فرضیه‌های فرعی

- ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان، بر هویت سازمانی آنان موثر است.

سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند و تاثیر آن را بر تمایل کارکنان به ترک خدمت و سلامت روانی افراد (عزت نفس، رضایت و خودکارآمدی) در میان ۶۰ نفر از کارکنان یک سازمان کوچک مورد بررسی قرار داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش آنان، کارکنانی که نسبت به سازمان احساس هویت بیشتری داشته باشند، متعهدترند، کمتر امکان دارد که سازمان را ترک کنند و از سلامت روانی بالاتری برخوردارند.

کرینر<sup>۱</sup> و اشفرت<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در مقاله‌ای تحت عنوان «شواهدی برای مدل بسط یافته هویت سازمانی» به بررسی مدل بسط یافته هویت سازمانی با چهار بعد هویت، عدم هویت، هویت خنثی و هویت دو جنبه‌ای پرداخته‌اند و تاثیر عوامل شغلی و تفاوت‌های فردی را بر این چهار بعد سنجیده‌اند. پژوهش آنان حاکی از این است که سازه‌های اعتبار سازمان، قوت هویت سازمانی، میزان نیاز افراد به داشتن احساس هویت سازمانی و مثبت گرا بودن افراد، رابطه مثبتی با هویت سازمانی دارند و می‌توانند زمینه ساز این عامل باشند. سازه‌های اعتبار سازمان و میزان نیاز افراد به داشتن احساس هویت سازمانی با عدم هویت رابطه منفی دارند و منفی گرا بودن افراد با این عامل دارای رابطه مثبت است. سازه‌های ناسازگاری‌های هویت سازمانی و تعارض‌های درون نقشی با احراز هویت دو جنبه‌ای دارای رابطه مثبت هستند و سازه‌هایی چون میزان قوت هویت سازمانی با هویت خنثی دارای رابطه منفی و فردگرایی کارکنان با هویت خنثی دارای رابطه مثبت است.

دی کریمر و بوس<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در مقاله‌ای با عنوان «اثرات عدالت توزیعی و رویه‌ای توسط هویت سازمانی تعدیل می‌شود» به بررسی تأثیر و تأثرات متقابل عدالت توزیعی و رویه‌ای با هویت سازمانی پرداخته است. هدف از انجام پژوهش مورد اشاره، بررسی این امر بود که روابط تعاملی میان عدالت رویه‌ای و توزیعی بر همکاری اثر می‌گذارد لیکن این امر زمانی محقق گردد که هویت سازمانی کارکنان قوی باشد. کریمر در جهت انجام پژوهش مذکور، اقدام به پیمایشی در یک شرکت کرده است که پیمایش

<sup>3</sup> Colquitt et al

<sup>1</sup> Kreiner

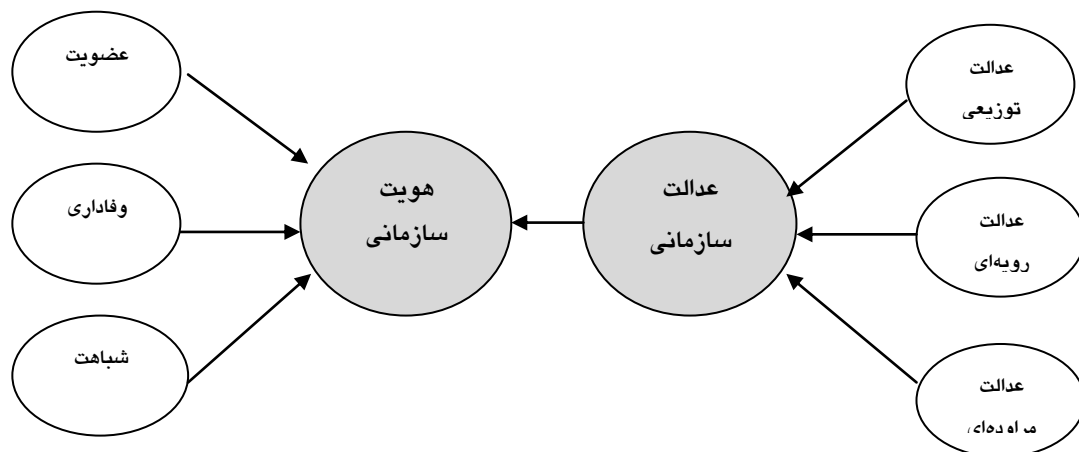
<sup>2</sup> De Cremer and Bos

حساب می آید. مدل مفهومی این تحقیق دربرگیرنده ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (برای سنجش عدالت سازمانی) و ابعاد عضویت، وفاداری و شباهت (برای سنجش هویت سازمانی) است. شکل (۱) نشان دهنده مدل مفهومی تحقیق است.

- ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای در سازمان، بر هویت سازمانی آنان موثر است.  
- ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای در سازمان، بر هویت سازمانی آنان موثر است.

### روش شناسی تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع میدانی است و از لحاظ زمانی یک تحقیق مقطعی به



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

چنی در پرسشنامه هویت سازمانی سه بعد عضویت، وفاداری و شباهت را مد نظر قرار داده است. سوالهایی که وی برای سنجش هویت سازمانی لحاظ نموده دربرگیرنده پرسش‌هایی نظیر (۱) من اغلب خود را برای دیگران با گفتن "من برای.....کار می‌کنم" یا "من متعلق به.....هستم" توصیف می‌کنم (برای سنجش عضویت)، (۲) "من خوشحالم که به جای کار کردن در سازمان دیگری، .....را برای کار برگزیده‌ام" (برای سنجش وفاداری) و (۳) "به طور کلی، افرادی که توسط.....استخدام شده‌اند، در راستای اهداف مشابهی کار می‌کنند" (برای سنجش شباهت) می‌باشد. سوالهای مرتبط با هویت سازمانی از این پرسشنامه استخراج گردید و ۱۴ سوال بدین منظور در نظر گرفته شد و به تایید استادان صاحب‌نظر در حوزه رفتار سازمانی رسید.

### ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش نامه است که دارای ۲۹ سوال بوده و پس از مطالعات گسترده و استفاده از نظرات استادان و با عنایت به کارهای قبلی به شرح زیر طراحی و تنظیم گردید:

- پرسشنامه عدالت سازمانی کولکوایت و همکاران (۲۰۰۱).

- پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳):

کلکوایت در پرسشنامه‌ای که به منظور سنجش عدالت سازمانی طراحی کرده است، سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای و برای هر بعد ۸ سوال را در نظر گرفته است که در این پژوهش، سوالهای مذکور با توجه به شرایط خاص مکانی و نظر تعدادی از استادان متخصص مورد تعدیل قرار گرفت و نهایتاً ۱۵ سوال برای سنجش این مقوله اختصاص داده شد.

## تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی برای بررسی

## روایی عاملی پرسشنامه

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد و ضریب آلفای کرونباخ سوالات عدالت سازمانی، ۰/۸۷۵۱ و سوالات هویت سازمانی ۰/۸۹۲ به دست آمد که عدد مناسبی است.

در این پژوهش به منظور بررسی روایی عاملی پرسشنامه، با استفاده نرم افزار آماری SPSS و لیزرل مبادرت به انجام تحلیل عاملی اکتشافی گردید. در تحلیل عاملی پرسشنامه عدالت سازمانی میزان KMO<sup>۱</sup> ۰/۸۶۱ به دست آمد که این امر حاکی از کفایت نمونه گیری است. همچنین از آنجایی که ضریب معناداری برابر با صفر بوده که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ است، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب تشخیص داده شد. پرسشنامه اولیه عدالت سازمانی مرکب از ۱۵ سوال بود که ۵ سوال اول به سنجش عدالت توزیعی، از سوال ۶ تا ۱۰ به سنجش عدالت رویه‌ای و از سوال ۱۱ تا ۱۵ به سنجش عدالت مراوده‌ای اختصاص یافته بود. بعد از انجام تحلیل عاملی در مرحله اول، سوال هفت حذف گردید و در مرحله دوم، اشتراک متغیر تمامی سوالات باقی مانده بیش از ۰/۵ بوده و هیچ یک از سوالات حذف نگردید. نتایج تحلیل عاملی این مرحله بیانگر آن بود که سه عامل اول، ۶۵/۵۷ درصد تغییرپذیری متغیرها را توضیح می‌دهند. در نتیجه سوالات ۲، ۳، ۴، ۵ به عامل دوم اختصاص یافت و عدالت توزیعی نامیده شد، سوالات ۶، ۸، ۹، ۱۰ به عامل اول اختصاص یافت و به نام عدالت رویه‌ای نام گذاری گردید و سوالات ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵ به عامل سوم اختصاص یافت و عدالت مراوده‌ای نامیده شد.

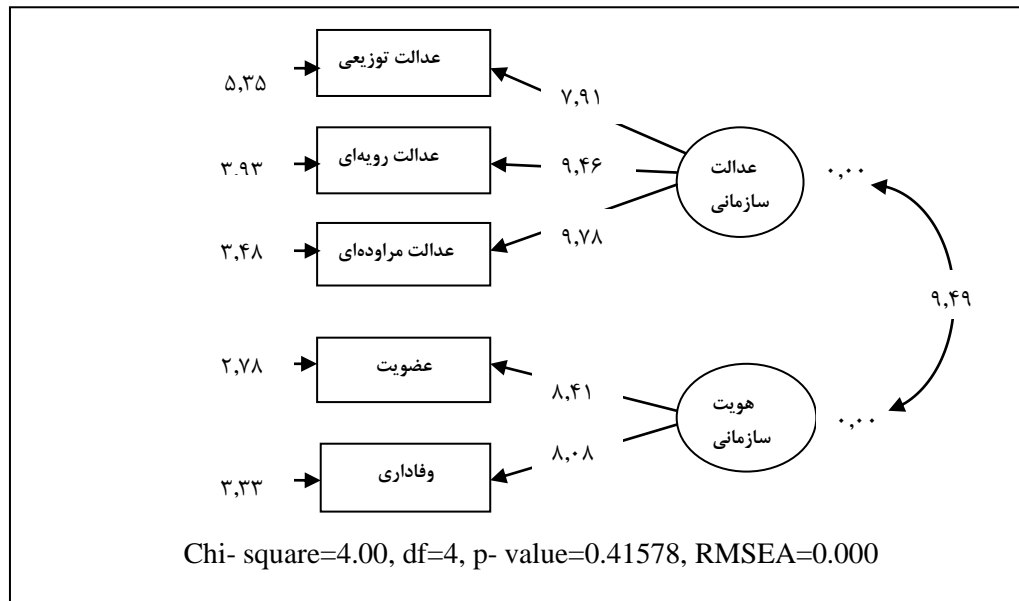
در مورد هویت سازمانی، میزان KMO ۰/۸۷۶ و عدد معناداری صفر به دست آمد که این امر بیانگر کفایت نمونه گیری و مناسب بودن تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار است. در مرحله اول تحلیل عاملی اشتراک متغیر تمامی سوالات هویت بیش از ۰/۵ بوده و هیچ کدام

حذف نگردید و همچنین نتایج حاکی از این بود که دو عامل، ۶۵ درصد تغییر پذیری متغیرها را توضیح می‌دهد. از این رو، سوالات ۱۷ تا ۲۱ و سوال ۲۳ به عامل اول اختصاص یافت و سوالات ۱۶، ۲۲، ۲۴ تا ۲۹ نیز به عامل دوم اختصاص یافت و با توجه به ادبیات موضوع و تناسب سوالات، عامل اول عضویت و عامل دوم وفاداری نامیده شد.

آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت. که نتایج حاصل از آن در شکل ۲ مشاهده می‌شود.

<sup>۱</sup> Kaiser-Meyer-Olkin





شکل ۲. بررسی روایی عاملی

شهید بهشتی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه شاهد، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، دانشگاه صنعتی شریف، دانشگاه علم و صنعت، دانشگاه خواجه نصیر - اقدام به نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای شد؛ بدین ترتیب که ابتدا سه دانشگاه تهران، علامه طباطبایی و تربیت مدرس به صورت تصادفی انتخاب شدند، سپس از هر یک از این سه دانشگاه، سه دانشکده به طور تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه میان کلیه کارکنان مذکور که در زمان توزیع پرسشنامه حضور داشتند، توزیع شد.

از دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، کارآفرینی و اقتصاد، انتخاب شدند که در مجموع ۱۲۵ کارمند داشتند، از این تعداد، ۱۲۱ پرسشنامه توزیع شد و ۹۱ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد ۸۲ پرسشنامه، کامل و قابل تحلیل بود.

از دانشگاه علامه طباطبایی، ۳ دانشکده مدیریت و حسابداری، روان‌شناسی و علوم تربیتی و ادبیات، انتخاب شدند که در مجموع ۱۰۷ کارمند داشتند که ۱۰۰ پرسشنامه توزیع شد و ۸۷ پرسشنامه برگشت داده شد و از این تعداد، ۷۹ پرسشنامه، کامل و قابل تحلیل بود. از دانشگاه تربیت مدرس سه دانشکده علوم پایه، فنی و مهندسی و مهندسی عمران و محیط زیست، انتخاب شدند که در مجموع، ۱۱۸ کارمند داشتند. در این ۳ دانشکده به

برای اینکه مدل اندازه گیری تأیید شود، باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند. اگر مقدار  $\chi^2$  کم، نسبت  $\chi^2$  به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA<sup>۱</sup> کوچکتر از ۰،۰۱ باشد و نیز GFI<sup>۲</sup> و AGFI<sup>۳</sup> بزرگتر از ۰،۹۰ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. نتایج لیزرل حاکی از آن است که مقدار  $\chi^2$  بر درجه آزادی در این مدل ۱ بوده همچنین GFI برابر با ۰/۹۸ و AGFI برابر با ۰/۹۳، RMSE برابر با صفر و میزان p-value برابر با ۰/۴۱ و بیشتر از سطح معنی داری استاندارد (  $\alpha = 0/05$  ) بوده که همگی حاکی از برازش مناسب مدل بوده و بیانگر این امر است که پرسشنامه این تحقیق از اعتبار و روایی بالایی برخوردار می باشد.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تشکیل می دهند که از بین ۹ دانشگاه دولتی شهر تهران - دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه تهران، دانشگاه

<sup>۱</sup> Root Mean Square Error of Approximation

<sup>۲</sup> Goodness of Fit Index

<sup>۳</sup> Adjusted Goodness of Fit Index

طور کلی ۱۱۱ پرسشنامه توزیع شد و ۸۷ پرسشنامه برگشت داده شد که از این میان ۷۳ پرسشنامه کامل و قابل تحلیل بود.

در جدول ۱، اطلاعات مربوط به پاسخ دهندگان به تفکیک سه دانشگاه آورده شده است.

جدول ۱. ویژگیهای پاسخ دهندگان

جنسیت		سن		سابقه		تحصیلات		
۴۷	زن	۱۰	زیر ۳۰ سال	۱۴	۴ تا ۶ سال	۱۹	دیپلم	دانشگاه تهران
۳۱	مرد	۳۴	۳۰ تا ۳۹ سال	۴۲	۷ تا ۱۰ سال	۴۴	لیسانس	
۴	عدم ذکر	۳۱	۴۰ تا ۴۹ سال	۲۴	بالای ۱۰ سال	۱۵	فوق لیسانس	
		۶	۵۰ تا ۵۹ سال	۲	عدم ذکر	۴	عدم ذکر	
		۱	عدم ذکر					
۸۲		۸۲		۸۲		۸۲	مجموع	
۴۸	زن	۱۲	زیر ۳۰ سال	۱۴	۴ تا ۶ سال	۱۵	دیپلم	دانشگاه علامه طباطبایی
۳۰	مرد	۲۹	۳۰ تا ۳۹ سال	۴۶	۷ تا ۱۰ سال	۴۹	لیسانس	
۱	عدم ذکر	۳۰	۴۰ تا ۴۹ سال	۱۴	بالای ۱۰ سال	۱۳	فوق لیسانس	
		۵	۵۰ تا ۵۹ سال	۵	عدم ذکر	۲	عدم ذکر	
		۳	عدم ذکر					
۷۹		۷۹		۷۹		۷۹	مجموع	
۴۲	زن	۹	زیر ۳۰ سال	۱۰	۴ تا ۶ سال	۱۱	دیپلم	دانشگاه تربیت مدرس
۳۱	مرد	۲۶	۳۰ تا ۳۹ سال	۴۳	۷ تا ۱۰ سال	۴۷	لیسانس	
-	عدم ذکر	۳۴	۴۰ تا ۴۹ سال	۱۷	بالای ۱۰ سال	۱۳	فوق لیسانس	
		۴	۵۰ تا ۵۹ سال	۳	عدم ذکر	۲	عدم ذکر	
		-	عدم ذکر					
۷۳		۷۳		۷۳		۷۳	مجموع	

### روش های تجزیه و تحلیل داده ها

پس از جمع آوری داده ها از طریق پرسش نامه، با استفاده از برنامه نرم افزار آماری در علوم اجتماعی (SPSS) و نرم افزار پیشرفته لیزرل اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از آزمون های ذیل استفاده گردید:

- آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای مشخص نمودن نرمال بودن توزیع متغیرها؛
- تحلیل همبستگی برای بررسی رابطه میان متغیرها؛

لازم به ذکر است که به منظور افزایش دقت در کسب نتایج حاصل از پژوهش، پژوهشگران خود مبادرت به پخش پرسشنامه کردند تا در حین پخش آن با کارکنانی که پرسشنامه ها را تکمیل می کردند، صحبت کنند و حالات و روابط کارکنان با یکدیگر را از نزدیک مشاهده کنند و از نقطه نظراتی که با دستیابی به آنها با استفاده از سوال های پرسش نامه امکان پذیر نبود اما منجر به افزایش کیفیت پژوهش، می گردید استفاده کنند. در ادامه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها ذکر می شود.

## آزمون نرمال بودن نمره عامل‌های به دست آمده

برای آزمون نرمال بودن نمره عامل‌های به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عضویت	وفاداری	هویت	
توزیعی <td>رویه‌ای <td>مراده‌ای <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>sig</td> </td></td></td></td></td></td>	رویه‌ای <td>مراده‌ای <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>sig</td> </td></td></td></td></td>	مراده‌ای <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>sig</td> </td></td></td></td>	عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>sig</td> </td></td></td>	عدالت <td>عدالت <td>عدالت <td>sig</td> </td></td>	عدالت <td>عدالت <td>sig</td> </td>	عدالت <td>sig</td>	sig
۰/۱۵۹	۰/۳۷۱	۰/۱۸۷	۰/۵۵۵	۰/۳۸۳	۰/۷۴۶	۰/۶۰۸	

همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهند که بین ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان و هویت سازمانی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است و این رابطه در مورد ادراک افراد از میزان رعایت عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراده‌ای و هویت سازمانی آنها در سطح اطمینان ۰/۹۹ صدق می‌نماید. جدول ۳ نشانگر نتایج حاصل از آزمون همبستگی است.

- آزمون t-test برای بررسی وضعیت متغیرها؛
- مدل معادلات ساختاری برای سنجش تأثیر عدالت سازمانی بر هویت کارکنان.

با توجه به جدول فوق، sig تمامی عوامل بزرگتر از ۰,۰۵ بوده، از این رو می‌توان گفت که توزیع، نرمال بوده است؛ به همین دلیل برای آزمون فرضیه‌ها و انجام سایر آزمون‌های آماری از آمار پارامتریک استفاده گردید.

## آزمون همبستگی بین عامل‌ها

در این تحقیق به منظور بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و هویت افراد سازمان از آزمون آماری ضریب

جدول ۳. ضریب همبستگی عوامل عدالت سازمانی و هویت

عدالت سازمانی	عدالت	عدالت رویه-ای	عدالت مراده-ای	
هویت	توزیعی	ای	ای	
**۰,۶۱۷	**۰,۵۳۶	**۰,۵۲۸	**۰,۵۷۶	

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

چنانچه عدد معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ باشد این بدان معناست که میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده تفاوت معناداری وجود دارد. حال چنانچه مقادیر حد بالا و پایین هر دو مثبت باشند می‌توان وضعیت متغیر را مناسب ارزیابی نمود و چنانچه حد بالا و پایین هر دو منفی باشند، وضعیت متغیر نامناسب است. جدول ۴ نتایج تحقیق را با توجه به این آزمون نشان می‌دهد.

## آزمون مقایسه میانگین یک جامعه

جهت مناسب بودن وضعیت عامل‌ها از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. بر طبق این آزمون، در هرکجا که عدد معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ باشد میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده (عدد ۳ که در وسط طیف لیکرت قرار می‌گیرد) تفاوت معناداری وجود ندارد و متغیر از وضعیت متوسطی برخوردار خواهد بود، اما

جدول ۴. وضعیت متغیرهای تحقیق از لحاظ مناسب بودن

	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت	عضویت	وفاداری	هویت
حد بالا	-۰,۵۴۲۴	-۰,۳۴۱۵	۰,۰۵۸۸	-۰,۲۹۴۹	۰,۴۳۹۶	۰,۲۵۶۷	۰,۳۲۲۰
حد پایین	-۰,۹۴۹۷	۰,۷۲۰۰	-	-۰,۶۲۹۷	۰,۰۴۱۴	۰,۰۹۸۸	-۰,۰۲۳۷
sig	۰,۰۰۰	- ۰,۰۰۰	۰,۴۰۵۵ -	۰,۰۰۰	۰,۰۱۹	- ۰,۳۸۰	۰,۰۰۰

همچنین در جدول ۵، نتایج وضعیت متغیرهای تحقیق به تفکیک سه دانشگاه تهران، تربیت مدرس و علامه طباطبایی آورده شده است.

بر طبق جدول، نتایج حاکی از آن است که در مجموع در این سه دانشگاه، عدالت و هر سه بعد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای از وضعیت نامطلوبی برخوردارند، عامل عضویت دارای وضعیت مناسبی است و عوامل هویت و وفاداری دارای وضعیت متوسطی هستند.

جدول ۵. وضعیت متغیرهای تحقیق به تفکیک دانشگاهها

وضعیت متغیرهای تحقیق در دانشگاه تهران							
	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت	عضویت	وفاداری	هویت
حد بالا	-۰,۳۲۵۴	-۰,۳۷۶۵	۰,۲۳۳۰	-۰,۲۱۳۱	۰,۴۱۲۳	۰,۲۵۶۷	۰,۳۱۴۰
حد پایین	-۰,۸۸۷۶	۰,۴۴۲۰	-	-۰,۵۵۹۷	۰,۲۲۱۰	۰,۰۹۸۸	۰,۱۱۲۳
sig	۰,۲۸۱	- ۰,۰۰۸	۰,۲۰۴۴ -	۰,۰۰۰	۰,۰۲۱	۰,۰۰	۰,۰۰۲

وضعیت متغیرهای تحقیق در دانشگاه علامه طباطبایی							
	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت	عضویت	وفاداری	هویت
حد بالا	-۰,۴۴۳۲	۰,۳۳۳۲	۰,۰۴۳۲	-۰,۳۱۲۴	۰,۴۳۹۶	۰,۲۵۶۷	۰,۳۲۲۰
حد پایین	-۰,۸۵۴۳	۰,۷۲۰۰	-	-۰,۶۵۳۲	۰,۰۴۱۴	۰,۰۹۸۸	-۰,۰۲۳۷
sig	۰,۰۰۰	- ۰,۰۹۲	۰,۲۰۹۸ -	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	- ۰,۳۸۰	۰,۰۲۴

وضعیت متغیرهای تحقیق در دانشگاه تربیت مدرس							
	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت	عضویت	وفاداری	هویت
حد بالا	-۰,۳۳۲۱	-۰,۲۳۱۱	۰,۰۸۷۷	-۰,۳۴۲۱	۰,۴۵۶۷	۰,۲۴۳۲	۰,۴۳۱۴
حد پایین	-۰,۸۸۷۷	۰,۷۱۹۸	-	-۰,۵۵۴۳	۰,۰۲۱۷	۰,۱۲۳۴	-۰,۰۴۴۳
sig	۰,۰۰۰	- ۰,۰۰۰	۰,۳۰۲۲ -	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	- ۰,۲۱۰	۰,۰۳۳

توان عدالت را دارای وضعیت نامناسبی دانست، همچنین وضعیت عضویت مناسب است، وفاداری وضعیت متوسطی دارد و در مجموع می‌توان هویت را متوسط ارزیابی کرد.

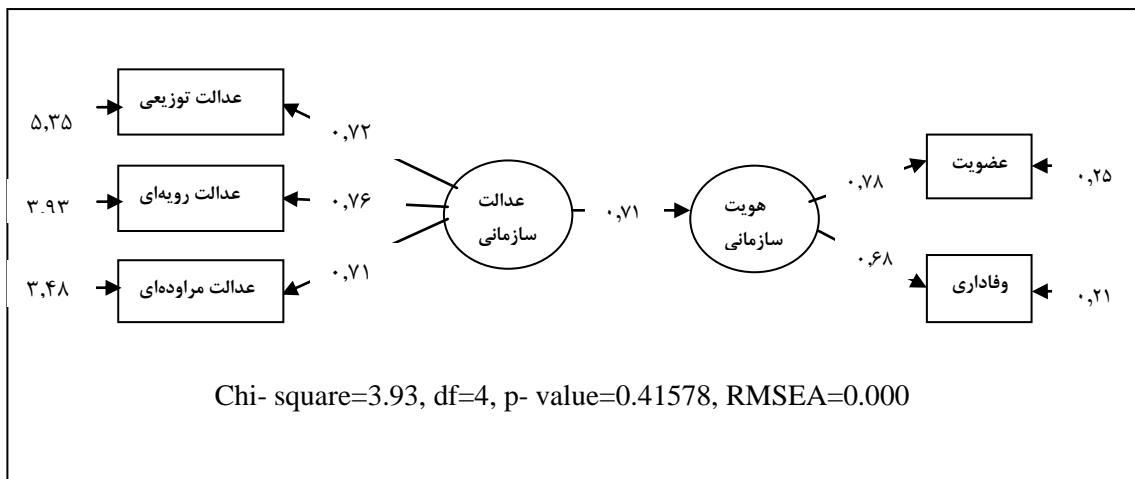
### مدل معادلات ساختاری برای سنجش تأثیر عدالت سازمانی بر هویت

جهت بررسی وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش، فرضیه‌های تحقیق با استفاده معادلات ساختاری آزمون شدند. شکل ۳ نشان دهنده نتایج مرتبط با فرضیه اصلی تحقیق است. همانطور که شاخص‌ها نشان می‌دهد نسبت کای دو به درجه آزادی برابر با ۰/۹۸ است (کوچکتر از ۳) و همچنین میزان RMSEA برابر با ۰/۰۰۰ (کوچکتر از ۰/۰۱) و p-value بیشتر از سطح معنی‌داری استاندارد ( $\alpha = 0/05$ ) است.

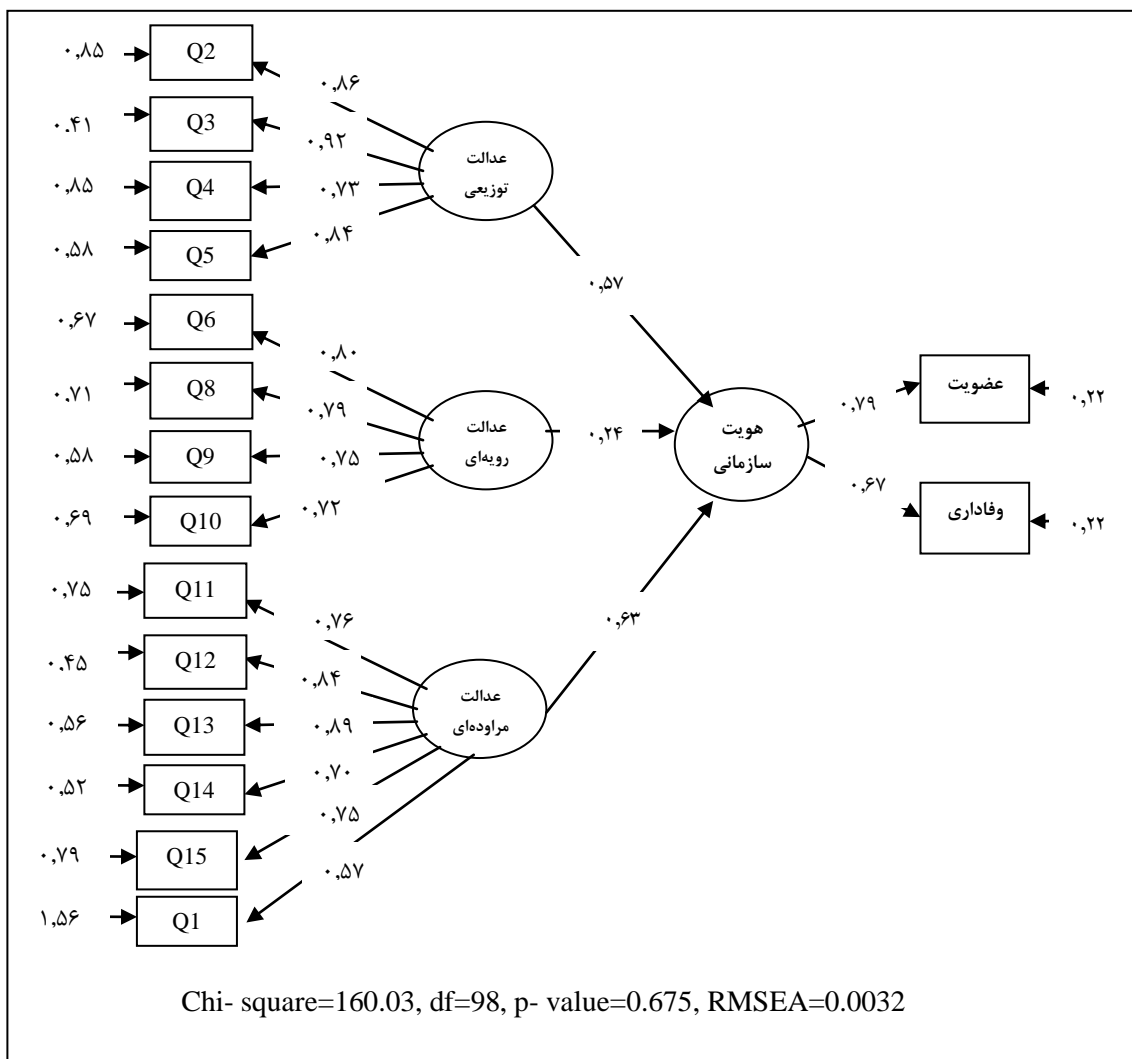
بر اساس جدول فوق، در دانشگاه تهران، وضعیت عدالت توزیعی متوسط است، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای وضعیت نامطلوبی دارند و در کل می‌توان عدالت را دارای وضع نامطلوبی دانست. ولیکن عامل هویت و هر دو بعد آن یعنی عضویت و وفاداری، وضع مطلوبی دارند.

در دانشگاه علامه طباطبایی، وضعیت عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای نامطلوب است، عدالت رویه‌ای وضع متوسطی دارد و در مجموع می‌توان عدالت را دارای وضع نامطلوبی دانست. همچنین وضعیت عضویت مطلوب است، وفاداری وضع متوسطی دارد و در مجموع می‌توان هویت را متوسط ارزیابی کرد.

در دانشگاه تربیت مدرس نیز وضعیت عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای نامناسب است، عدالت مراوده‌ای وضعیت متوسطی دارد و همچون دو دانشگاه دیگر، می-



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری مرتبط با فرضیه اصلی تحقیق



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری مرتبط با فرضیه‌های فرعی تحقیق

استاندارد ( $\alpha = 0/05$ )، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۱ است.

جدول ۶ نشانگر نتایج حاصل از فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق است. بر اساس این جدول، در مورد کلیه فرضیه‌های پژوهش، GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹ است و این امر بیانگر برازش خوب مدل و وجود رابطه علی میان عدالت سازمانی و هویت است.

همچنین نتایج حاصل از خروجی لیزرل در رابطه با فرضیات فرعی تحقیق در شکل ۴ نشان داده شده است. با توجه به شکل، شاخص‌های این مدل حکایت از برازش مناسب مدل و در نتیجه تایید فرضیه‌های فرعی تحقیق دارد. بدین معنا که نسبت کای دو به درجه آزادی کوچکتر از ۳، P-VALUE بیشتر از سطح معنی‌داری

جدول ۶. نتایج فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق

نتیجه	AGFI	GFI	RMSEA	df	-square chi	فرضیات
تایید فرضیه	۰,۹۳	۰,۹۸	۰	۴	۳,۹۳	ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی، بر هویت سازمانی آنها موثر است.
تایید فرضیه	۰,۹۱	۰,۹۵	۰,۰۰۳۲	۹۸	۱۶۰,۰۳	ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان، بر هویت سازمانی آنها موثر است.
تایید فرضیه	۰,۹۱	۰,۹۵	۰,۰۰۳۲	۹۸	۱۶۰,۰۳	ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه-ای در سازمان، بر هویت سازمانی آنها موثر است.
تایید فرضیه	۰,۹۱	۰,۹۵	۰,۰۰۳۲	۹۸	۱۶۰,۰۳	ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مرادده‌ای در سازمان، بر هویت سازمانی آنها موثر است.

### بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد، ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان تأثیر دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون میانگین یک جامعه بیانگر آن است که عدالت سازمانی و هر سه بعدی که برای سنجش آن در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، از وضعیت نامناسبی برخوردار هستند. این در حالی است که بیش از سی سال تحقیق پیرامون مبحث عدالت در سازمان‌ها، نشان می‌دهد که افراد به شدت تحت تأثیر رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آنها پیامدها تخصیص می‌یابند و رفتارهایی که با آنها صورت می‌گیرد، هستند (۳۱) و بدون ایجاد زمینه‌های مناسب، برای ادراک عدالت و انصاف، سازمان‌ها با مشکلات زیادی در انگیزش و هدایت کارکنان مواجه خواهند شد (۳۲). تحقیقات حاکی از آن است که منصفانه دانستن تخصیص پیامدها، رویه‌ها و رفتارهای بین شخصی، هر کدام تأثیر زیادی بر رفتارها و نگرش‌های سازمانی به جای می‌گذارد (۳۱)؛ به عنوان مثال، هنگامی که فرد در توزیع پیامدها در

سازمان، احساس بی‌عدالتی کند، واکنش منفی نشان خواهد داد و یا هنگامی که بی‌عدالتی در رویه‌هایی باشد که به موجب آن‌ها پیامدها تخصیص یافته‌اند، عکس العمل منفی فرد، متوجه کل سازمان خواهد شد؛ و مشاهده رفتارهای ناعادلانه از سرپرست یا سایر افراد صاحب اختیار و قدرت در سازمان، باعث می‌شود تا فرد به طور منفی نسبت به سرپرست یا مسئول خاص که شاهد رفتار ناعادلانه او بوده است، عکس العمل نشان دهد و به انحاء گوناگون، عدم رضایت خویش را از حضور او به نمایش گذارد و تعهد کمتری نسبت به او و همچنین نگرش‌های منفی در قبال سرپرست مربوطه داشته باشد (۳۳). از این - رو ضرورت دارد که سیاستگذاران و مجریان کلیه سازمان‌ها به طور عام و دانشگاه‌های مذکور به طور خاص در شیوه توزیع پیامدها، رویه‌های سازمانی و رفتار با کارکنان تجدید نظر کنند. متصل کردن نظام پرداخت به عملکرد افراد و طراحی سیستم‌های حقوق و دستمزد مبتنی بر شایستگی می‌تواند منجر بدان شود که کارکنان توزیع پیامدهای سازمانی را منصفانه‌تر بدانند. همچنین وجود رویه‌های مشخص و قانونی که مدیران را به تصمیم

کاهش احساس هویت شود قرار گیرد و در مقابل، اعتبار منفی ممکن است منجر به بی‌هویتی افراد شود (۳۶). پژوهش‌ها حاکی از آنند که اعضای سازمانی نسبت به سازمان‌هایی که تصویر عمومی جذابی دارند هویت بیشتری احساس می‌کنند. تصویر بیرونی، به باور فرد درباره ادراک افراد بیرونی نسبت به سازمان اشاره دارد. هرچقدر این تصویر بیرونی از جذابیت بیشتری برخوردار باشد، فرد نسبت به سازمان احساس هویت بیشتری خواهد نمود (۲). در نهایت باید خاطر نشان کرد، سازمان‌هایی که از اعتبار و خوشنامی بهره‌مندند، باید بدانند که این اعتبار و شهرت امری همیشگی نبوده و چنین نیست که تحت هر شرایطی این نام نیک باقی بماند. از اینرو سازمان‌های معتبری همچون دانشگاه تهران، علامه طباطبایی و تربیت مدرس که رسالت سنگینی را بر دوش می‌کشند، می‌بایست در راستای حفظ این اعتبار بکوشند و عواملی را که ممکن است منجر به خدشه دار شدن این اعتبار شود از میان بردارند تا افراد بسیاری خواهان عضویت در آنها و ادامه مسیر کارراه شغلی خود در این سازمان‌ها باشند.

در مجموع با توجه به یافته‌های این پژوهش، پژوهشگران آتی می‌توانند موضوعهایی چون بررسی تأثیر رفتارهای فراتر از نقش بر هویت سازمانی کارکنان، بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرای مسئولین دانشگاه‌ها بر هویت سازمانی کارکنان، بررسی تأثیر نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و شناسایی عوامل موثر بر احساس هویت سازمانی کارکنان دانشگاهها پردازند. امید است با عنایت مسئولین دانشگاهها به اینگونه مطالعات، افراد بسیاری خواهان عضویت در دانشگاهها و ادامه مسیر کارراه شغلی خود در آنها باشند.

گیری یکسان درباره کلیه کارکنان ملزم سازد، می‌تواند در کاهش دخالت دادن منافع و علایق شخصی مدیران در تصمیماتشان نقش داشته باشد و در بهبود ادراک کارکنان پیرامون عدالت رویه‌ای موثر واقع شود. همچنین لازم به ذکر است که رفتار محترمانه و صادقانه با کارکنان می‌تواند در ادراک کارکنان از عدالت مرادده‌ای موثر واقع شود و در این راستا ارائه بازخور کافی و به موقع به کارکنان در مورد نحوه اجرای تصمیمات متخذه موثر خواهد بود.

نتایج آزمون t حاکی از این است که هویت سازمانی به طور کلی؛ و عامل وفاداری از وضعیت متوسطی برخوردارند و عامل عضویت دارای وضعیت مناسبی است. با توجه به متوسط بودن وضعیت عامل هویت سازمانی و نامناسب بودن وضعیت عدالت سازمانی، تایید فرضیه اصلی این تحقیق که حاکی از تأثیر عدالت بر هویت است، عقلانی به نظر می‌رسد. اما آنچه در این میان درخور توجه است، مناسب بودن وضعیت عامل هویت و هر دو بعد آن، یعنی عضویت و وفاداری در دانشگاه تهران و همچنین مناسب بودن وضعیت عضویت در هر سه دانشگاه علی‌رغم نامناسب بودن عدالت در هر سه است و این سوال را به ذهن متبادر می‌سازد که چگونه کارکنانی که از نحوه رعایت عدالت ناراضی هستند، از عضویت در سازمان‌های مذکور رضایت دارند. شاید بتوان پاسخ این سوال را به اعتبار و شهرت این سه دانشگاه، و به ویژه دانشگاه تهران به خاطر سابقه دیرینه‌ای که دارد، نسبت داد چرا که بر طبق نظر میلوارد و کایریاکیدو<sup>۱</sup>، افراد شدیدا خواهان آنند که به عضویت سازمان‌هایی دربیایند که موجب خودافزایی آنان شود و از این‌رو به نهادهایی که دارای شهرت، ویژگی‌های متمایز و هویت جذاب هستند گرایش پیدا می‌کنند (۳۴). در واقع سازمان‌هایی که شهرت بیشتری دارند، به افراد اعتماد به نفس بیشتری داده و از این‌رو منجر به افزایش هویت سازمانی می‌شوند (۳۵). بدین معنا که اعتبار مثبت می‌تواند به عنوان سپری در مقابل وقایع و حوادث مشکل‌سازی که ممکن است باعث

<sup>1</sup> Millward and Kyriakidou



13. Kuhn, T. and Nelson, N (2002), "Reengineering identity", *Management Communication Quarterly*, Vol 16, No 1, pp 5-38.
14. Carmeli, A., Gilat, G. and Weisberg, J (2006), "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach", *Corporate Reputation Review*, Vol. 9, No. 1, pp. 92 – 104.
15. van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J and Christ, O (2004), "The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp.171-191.
16. Mael, F. and Ashforth, E (1995), "Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers", *Personnel Psychology*, Vol. 48, No. 2, pp. 309-333.
16. Van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L. and Lima, F (2002), "Organizational identification after a merger: A social identity perspective", *The British Journal of Social Psychology*, Vol. 41, pp. 233-252.
17. Harris, E. And Cameron, E (2005), "Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictor of turnover Intentions and psychological Well-being", *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 37, No. 3, pp.159-169.
18. Foster, W. M and Hyatt, C (2007), "I Despise Them! I Detest Them! Franchise Relocation and the Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Sport Management*, Vol 21, pp194-212.
19. Miller, V.D., Allen, M, Casey, M.K. and Johnson, J.R (2000), "Reconsidering the organizational identification questionnaire", *Management Communication Quarterly*, Vol. 13, No. 4, pp. 626-658.
20. Dutton, E., Dukerich, M. and Harquail, V (1994), "Organizational images and member identification", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, pp.239-263.
21. Elsbach, K.D. and Bhattacharya, C.B (2001), "Defining who you are by what you are not: Organizational disidentification and the national rifle association", *Organization Science*, Vol. 12, pp. 393-414.
22. Cheney, G (1983), "On the various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification", *Communication Monographs*, Vol 50, pp 342-362.
23. Lee, S.M (1971), "An empirical analysis of organizational identification", *Academy of Management Journal*, Vol. 14, pp.213-226.
24. De Cremer, D., Dijke, M. and Bos, A (2006), "Leader's procedural justice affecting identification and trust", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27, No .7, pp. 554-565.
1. Foreman, P. and Whetten, D.A (2002), "Members' Identification with Multiple-Identity Organizations", *Organization Science*, Vol. 13, No. 6, pp. 618-635.
2. Fuller J., Marler, L., Hester, K., Frey, L. and Relyea, C (2006), "Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self- Steem", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 146, No. 6, pp. 701-716.
3. Chan, S.H (2006), "Organizational identification and commitment of members of a human development organization", *Journal of Management Development*, Vol. 25 , No. 3, pp. 249-268.
4. Shamir, B. and Kark, R (2004), "A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp.115-123.
5. Folger, R. and Cropanzano, K (1998), *Organizational Justice and human resource management*, sage publications.
6. Tatum, B.Ch., Eberlin, R., Kottraba, C. and Bradberry, T (2003), "Leadership, Decision Making and Organizational Justice", *Management Decision*, Vol. 14, No. 10, pp. 1006-1016.
7. Poole, W.L (2007), "Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education", *Canadian Journal Of Education*, Vol. 30, No. 3, pp. 725-748.
8. Chen, Y-J, Lin, Ch-Ch, Tung, Y-Ch and Ko, Y-T (2008), "Associations of organizational Justice And ingratiation with organizational citizenship Behavior: the Beneficiary perspective", *Social Behavior Personality*, Vol. 36 , No. 3, pp. 289-302.
9. McDowall A. and Fletcher, C (2004), "Employee development : An organizational justice perspective" , *Personnel Review*, Vol. 33, No.1, pp. 8-29.
10. Greenberg, J (2001), "The seven loose can(n)ons of organizational justice", In J. Greenberg, *Advances in organizational justice*, pp. 245-271 Palo Alto, CA: Stanford University Press.
11. Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Yeeng, K., Wesson, M.J. and porter, H (2001), "Justice at the Millennium: A Meta – Analytic Review of 25 Years of organizational Justice Research", *Journal of Applied psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 524-445.
12. Nabatchi T., Bingham, L. and Good, H (2007), "Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 148-174.

- organizational Behavior & human decision processes, Vol. 89, No. 1, pp. 803-812.
31. Lambert, E (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of criminal Justice*, Vol. 31, No. 2, pp. 155-168.
  32. Ravishankara, M.N. and Panb, Sh.L (2008), "The influence of organizational identification on organizational knowledge management (KM)", *Omega*, Vol. 36, pp.221 – 234.
  33. Millward,L. and Kyriakidou, O (2004), "Linking pre- and post-merger identities through the concept of career", *Career Development International*, Vol. 9, No. 1, pp.12-27
  34. Mael , F . and Ashforth, B .E (1992), "Alumni and their alma: A partial test of the reformulated model of organizational identification" , *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 2, pp. 103 – 123 .
  35. Kreiner,G.E. and Ashforth, B.E (2004), "Evidence toward an expanded model of organizational identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 1, pp.1-27.
  25. Colquitt, J.A., Noe, R. and Jackson, C.L (2002), "Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate", *Personnel Psychology*, Vol. 55, pp. 83-109.
  26. Jerusalem, R.S and P.S. Hsurdorf (2006), "Managers justice perceptions of high potential identification practices", *Journal of management development*, Vol. 26, No.10, pp. 933-950.
  27. Cheung, M. F and M. C. Law (2008), "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", *Asia Pacific Business Review*, Vol. 14, No. 2, pp. 213-221.
  28. Olkkonen, M.E and J.Lipponen (2006), Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.100, No. 2, pp. 202-220.
  29. Bies, R.J. and Tripp, T.M (2002), "Hot flashes, open wounds": injustice and the tyranny of its emotions", in Steiner, D.D, Skarlicki, D.P. and Gilliland,S.W. (Eds), *Emerging Perspectives on Managing Organizational Justice*, Information Age Publishing, Greenwich, CT, pp. 203-21.
  30. Ambrose, M.L (2002), "Contemporary Justice Research: A new look at a familiar questions",