

نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی‌گری هویت سازمانی^۱

(مورد پژوهش: اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی استان همدان)

محمود تعجیبی *

میرمحمد سیدعباس‌زاده**

محمد حسنی***

حسن قلاوندی****

چکیده

درگیری شغلی به‌عنوان نگرش، عامل مهمی است که به کارایی و اثربخشی سازمان کمک می‌کند. درگیری شغلی مبتنی بر نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است که سطح پایین آن، در بین کارکنان منجر به کاهش عملکرد در سطوح مختلف سازمان می‌شود. با درک این مهم، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عدالت ادراک شده سازمانی، بر درگیری شغلی با میانجی‌گری هویت سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی استان همدان انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم هر طبقه، تعداد ۲۵۵ نفر به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق، پرسشنامه استاندارد بود. داده‌های تحقیق، پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری لیزرل (Lisrel) و اس پی اس اس (SPSS) تحلیل شد. نتایج نشان داد که عدالت ادراک شده سازمانی و هویت سازمانی بر درگیری شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد؛ ولی اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی معنی‌دار نبود. در نتیجه، از عوامل اثرگذار بر درگیری شغلی اعضای هیئت علمی، توجه به عدالت سازمانی و هویت سازمانی آنان است.

کلیدواژه‌ها: عدالت ادراک شده سازمانی، درگیری شغلی، هویت سازمانی.

۱. مقاله حاضر از پایان نامه مقطع دکتری در رشته مدیریت آموزشی استخراج شده است.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

mtaajobi@gmail.com

**استاد دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه

***دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه

****دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه

مقدمه

اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از اجزای درون‌داد نظام آموزش و یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه در ارتقاء و بهبود عملکرد سیستم آموزشی نقشی مؤثر و اساسی ایفا می‌کنند. آنان نه تنها وظیفه کمک به دانشجویان برای تولید دانش را بر عهده دارند، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر در چهارچوب اهداف نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارند. این امر به دلیل ایجاد تغییرات در آموزش عالی، از دهه اول قرن بیست و یکم، بیشتر مطمح نظر قرار گرفته است. این تغییرات شامل تحولات محیط پیرامونی آموزش عالی و ضرورت هماهنگی آن با دنیای صنعت و کسب‌وکار و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات است (اسکولینک، ۱۹۹۸؛ آواندو و همکاران، ۲۰۱۴). از این نظر، مؤسسات آموزش عالی با تقاضاگرایی، مشتری‌گرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید روبه‌رو می‌باشند. از این رو، تعیین عواملی که موجب افزایش اثربخشی عملکرد اعضای هیئت علمی می‌شود، بسیار اهمیت می‌یابد. شواهد موجود نشان می‌دهد که عوامل انگیزشی و نگرشی، اساسی‌ترین عوامل در این زمینه هستند. به عبارت دیگر موفقیت و کسب برتری رقابتی در سازمان‌های خدماتی، از جمله دانشگاه‌ها در عرصه رقابت‌جویی عصر اطلاعات و ارتباطات به داشتن منابع انسانی کافی و رضایت‌بخش بستگی دارد. از سوی دیگر، سازمان‌ها بنا به اصول و مأموریت‌های خویش، افرادی را برای تحقق اهداف خود برمی‌گزینند. سرعت و دقت در دستیابی به اهداف، کارکرد و بهره‌وری هر سازمانی، بستگی زیادی به کارکنان وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف سازمان و اهداف فردی خویش ارتباط نزدیکی احساس کنند و به شغل خود نیز درگیری داشته باشند. شناخت عوامل و شرایط مؤثر بر تعلق سازمانی و درگیری شغلی^۱، می‌تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد (کوهن و اسپکتر، ۲۰۰۱؛ دایفن دورف و همکاران، ۲۰۰۲؛ چن و فرانسیسکو، ۲۰۰۴). با توجه به اهمیت مطالب گفته شده و با بررسی ادبیات پژوهش در روند مطالعه متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون رابطه نقش هویت سازمانی با عدالت سازمانی و درگیری شغلی بررسی نشده است و پژوهشی که این مؤلفه‌ها را با هم مدنظر داشته باشد، دیده نشد. بر همین اساس، این پژوهش از مطالعات قبلی متفاوت‌تر است. در مقابل، دانشگاه‌ها با توجه به

^۱ . job involvement

شرایط و مقتضیات خود، باید سازوکارهای مناسبی را برای توسعه و افزایش درگیری شغلی اعضای هیئت علمی، شناسایی و همه امکانات خود را برای آن آماده کنند؛ چراکه اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه‌ها، شالوده پویایی مراکز علمی محسوب می‌شوند. با توجه به مسائل مطرح شده، این پژوهش به صورت کمی به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی اعضای هیئت علمی، با نقش میانجی هویت سازمانی اثر معنی‌داری دارد؟

عدالت سازمانی ادراک شده

در جهان امروز، تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده‌های گوناگون حکایت می‌کند. بی‌تردید، شالوده هر سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهد. محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باورند که دانش و مهارت کارکنان مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان است. آنها معتقدند که منابع انسانی به دلیل کمیابی، جانشین‌ناپذیری و تقلیدناپذیری، بسیار با اهمیت است (پاندر، ۲۰۰۲؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ بالتون و وای، ۲۰۰۷). سازمان‌ها در جستجوی اعضای هستند که نه تنها سازمان برای آنها مکان خوب و مناسب برای کار و تلاش باشد، بلکه وفاداری خود را نسبت به آن نشان دهند و در پی تطابق و آمیزش هویت سازمان و هویت شخصی خویش باشند. گره زدن سرنوشت عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (مشرف جوادی و ابوطالبی، ۱۳۹۰). واژه "عدالت سازمانی"^۱ از سوی گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ میلادی مطرح شد. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد (دژیان و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر، عدالت سازمانی ادراک شده، به معنی میزان منصفانه بودن اقدامات سازمان در رابطه با کارکنان آن تلقی می‌شود (دواساگیام، ۲۰۱۳). اساساً، نظریه‌های معطوف بر عدالت بر مبنای نظریه "مبادله اجتماعی"^۲ "بنیان‌گذاری شده‌اند (نصیری و بهشتی راد، ۱۳۹۳؛ اسجهرودن، ۲۰۱۳). بر اساس این نظریه، انسان در هر مبادله اجتماعی، منافع و هزینه‌های مبادله را با هم مقایسه می‌کند و

1. organizational justice

2. social exchange

هرگاه تصور کند که هزینه مبادله‌ای بیش از منافع آن است، آن مبادله را خدشه‌دار و مصداق نوعی بی‌عدالتی تلقی می‌کند و سعی خواهد کرد که از آن انصراف دهد (بلاکیلی و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین، عدالت سازمانی ادراک شده نیز به مفهوم ادراک کارکنان از منافع و هزینه‌های مبادله اجتماعی آنها با سازمان بستگی دارد. تأکید بر واژه "ادراک شده" در حوزه عدالت سازمانی، به این واقعیت اشاره دارد که حضور یا عدم حضور عدالت در فضای پدیدارشناختی ذهنی و ادراکی افراد، مورد تأکید است (گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶). در دهه اخیر نیز، توجه بسیاری به عدالت سازمانی به‌عنوان ساختاری مهم و زمینه تحقیقی قابل توجه در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی معطوف شده است. عدالت سازمانی به دلیل مرتبط بودن با فرآیندهای سازمانی مانند تعهد، مدنی بودن، خشنودی شغلی و عملکرد اهمیت دارد (گرینبرگ و کولکویت، ۲۰۰۵). نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی در قالب سه موج قابل ارزیابی است. موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر عدالت روبه‌ای و موج سوم بر عدالت مراوده‌ای مبتنی است (ندیری و تانوا، ۲۰۱۰). بر اساس شواهد موجود، حداقل این سه نوع عدالت از جانب صاحب‌نظران و محققان پذیرفته شده است. این سه بعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک شده، نزد افراد در محیط‌های کاری است (گل‌پرور و ناد، ۱۳۸۹). عدالت توزیعی به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی بازمی‌گردد. عدالت روبه‌ای مربوط به عدالت دریافتی از روش‌هایی است که برای تصمیم‌گیری در مورد ویژگی‌ها و نتایج، استفاده قرار می‌شود (نصیری و بهشتی راد، ۱۳۹۳؛ اولسون و همکاران، ۲۰۰۶). عدالت تعاملی (ارتباطی) کیفیت رفتار میان اشخاص است که هر فرد احساس می‌کند (کولکوئیت و همکاران، ۲۰۰۵). به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمان‌ها، توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی / صنعتی را به خود جلب کرده است (بیش و همکاران، ۲۰۰۴). اهمیت عدالت سازمانی به‌عنوان پایه و اساسی برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی و خشنودی شغلی، از مدت‌ها قبل برای متخصصان علوم اجتماعی مشخص بوده است (سوئی و مک فارلین، ۱۹۹۷؛ الامین، ۲۰۱۲؛ میسلر، ۲۰۱۳). مطالعه عدالت در محیط‌های کاری به‌عنوان متغیر تبیین‌کننده بسیاری از رخدادها و وقایع در پژوهش‌های مختلف به کار رفته است (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت سازمانی نقش مهمی

در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است باورها، احساسات و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار دهد (لامبرت، ۲۰۰۳).

هویت سازمانی

هویت سازمانی^۱ از چالش‌برانگیزترین مباحث سازمانی است که با اعمال و رفتار سازمان‌ها رابطه مستقیم دارد و محرک پنهان بسیاری از کارهای گروهی و تلاش‌های اجتماعی است (گروستوم، ۲۰۱۵). مفهوم هویت سازمانی که آلبرت و تن در سال ۱۹۸۵ معرفی کردند، شامل ویژگی‌هایی است که اعضای هر سازمان آنها را به منزله ویژگی‌های هسته‌ای، منحصربه‌فرد و مستمر سازمان درک کرده‌اند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰). هویت سازمانی پاسخ به این سؤال است که «ما»، به مثابه یک سازمان، چه کسانی هستیم؟ (سیلینس جون، ۲۰۰۶). با توجه به مواجهه فزاینده سازمان‌های کنونی با مسئله تغییر و به منظور اداره هرچه بهتر محیط پیچیده و متلاطمی که سازمان‌ها ناگزیر، به فعالیت درآند، ارائه تعریفی از هویت سازمانی مهم است (بارتلس و همکاران، ۲۰۰۶؛ گروستوم، ۲۰۱۵). هویت، سازه‌ای اجتماعی است که به شکل «هویت نمایشی» از آن یاد می‌شود و برای مخاطبان گوناگون به‌طور آگاهانه انتخاب و نمایش داده می‌شود. در حوزه‌های بازاریابی و مدیریت نیز فعالیت‌هایی در زمینه هویت انجام شده و حرفه‌ای‌ها با بحث در مورد تصویر و آوازه شرکت، آن را به ابزاری راهبردی تبدیل کرده‌اند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰؛ کول مایکل و بورچ، ۲۰۰۶). اعضای سازمان، هم هویت سازمانی را شکل می‌دهند و هم از آن شکل و قالب می‌پذیرند. این تضاد و دیالکتیک که در قلب نظریه هویت اجتماعی نهفته است، منبع استخراج مفهوم هویت سازمانی است. هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش‌ها و متغیرهای زمینه‌ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است (ریکتا، ۲۰۰۵) و در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان، نقش محوری ایفا می‌کند. این مفهوم از جمله نگرش‌های کارکنان است که پس از دهه ۱۹۸۰ به خط مقدم مطالعات سازمانی انتقال یافته و درک مدیران را از رفتار کارکنان و سازمان افزایش داده است (رضایی شه‌میرزایی، ۱۳۹۱؛ کرنلیسن و همکاران، ۲۰۰۷). کارکنان با هویت‌یابی، ویژگی‌های مهم سازمان را به‌عنوان ویژگی‌های خود جذب می‌کنند (پوسا، ۲۰۰۶). هویت سازمانی به واسطه مرکزیت رفتار، از وجهه بیرونی درک

^۱ organizational identity

شده تأثیر می‌پذیرد (وتینگ، ۲۰۰۶). هویت سازمانی ابتدا بر رفتار سازمانی و سپس بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارد. همان‌طور که آلبرت و همکاران (۲۰۰۰) مطرح کردند، زیبایی مفهوم هویت فراهم کردن راهی برای حسابرسی وظایف انسانی درون چهارچوب سازمانی است. بسیاری از تحقیقات انجام شده در زمینه هویت سازمانی مبین این نکته‌اند که هویت سازمانی، از عوامل مؤثر بر افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری در سازمان‌هاست (برگمی و باگری ۲۰۰۰؛ بلو و همکاران، ۲۰۰۵). به‌زعم صاحب‌نظران، هویت سازمانی ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، یعنی جایی است که افراد خود را بر اساس خصوصیات سازمان‌شان تعریف می‌کنند. در نتیجه باور آنها درباره سازمان جنبه مثبت بیشتری می‌یابد و با آگاهی کامل برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند (الهیاری و همکاران، ۱۳۹۰). لی (۱۹۷۱) هویت سازمانی را به‌عنوان "درجه‌ای از تعیین هویت فردی شخص با سازمان" تعریف می‌کند. رویکرد وی به هویت سازمانی بر سه بعد اصلی تأکید دارد. اولین ویژگی، حس تعلقی است که از اهداف مشترک با احساسات کارکنان یا کسانی که وظایف‌شان نیازهای فردی‌شان را تأمین می‌کنند، منتج می‌شود. دومین ویژگی، وفاداری است که به نگرش‌ها و رفتارهایی اشاره می‌کند که از اهداف سازمان پشتیبانی می‌کنند و یا از سازمان در مقابل خارجی‌ها دفاع می‌کنند. بُعد سوم ویژگی‌های مشترکی است که به‌عنوان شباهتی مشترک بین فرد و دیگران درون سازمان، به‌کار برده می‌شود (خسروی، ۱۳۸۹). این واژه، مفاهیمی را در بر دارد که تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع می‌گذارد و از سوی دیگر، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان‌ها دارد. به بیان دیگر، هویت سازمانی، سازه‌ای زیر بنایی در رویدادهای سازمانی است و عامل نهفته بسیاری از رفتارهای سازمانی است، از این‌رو، توجه فزاینده‌ای در ادبیات رفتار سازمانی و پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). شناخت هویت سازمانی و تلاش برای توسعه و تقویت آن برای مدیران مهم است، زیرا تحقق رفتار سازمانی به رفتار کارکنان وابسته است و رفتار کارکنان تحت تأثیر قدرت هویت سازمانی است (اسکالن، ۲۰۰۴).

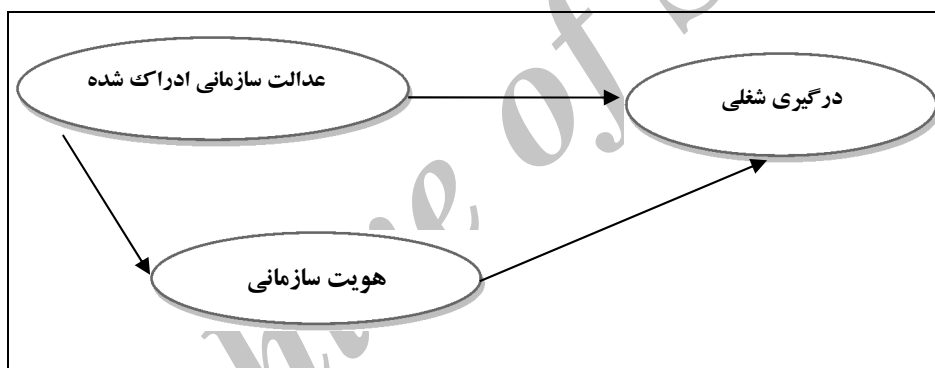
درگیری شغلی

درگیری شغلی به‌عنوان نگرش، متغیری مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است (کول و دراویس، ۲۰۰۸). به طور کلی، سطح درگیری، از این نظر مورد علاقه مدیران و سیاست‌مداران است که در اثربخشی و عملکرد سازمانی مؤثر است (مهرداد، ۱۳۸۹). با توجه به تأثیر نگرش‌های شغلی متعدد کارمندان در بهبود رفتار سازمانی، طی چند دهه گذشته این مفهوم مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است (بون و همکاران، ۲۰۰۷). کارمند دلبسته به شغل، اثر معناداری بر بروندادهای مهم و متعدد سازمانی دارد. تحقیقات انجام شده درباره اثر درگیری شغلی بر عملکرد کارمندان، موفقیت کمی را نشان داده‌اند (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷). برخی تحقیقات دیگر نیز نشان داده‌اند که درگیری شغلی برای پیش‌بینی رفتارهای فرانقشی (رفتار مدنی سازمانی) و رفتارهای وابسته به نقش نیز مناسب است و رابطه مثبت و معناداری با این دو متغیر مهم سازمانی دارد؛ به طوری که رابطه آن با عملکرد فرانقش، قوی‌تر است و رفتارهای مدنی سازمانی، تحت نظام پاداش و کنترل رسمی سازمان قرار نمی‌گیرند، ولی توسط متغیرهایی مانند تعهد و درگیری شغلی اداره می‌شوند (روتنبری و موبرگ، ۲۰۰۷؛ امری و بارکر، ۲۰۰۷). کوهن و اسپکتر (۲۰۰۱)، دریافتند که روابط بین درگیری شغلی و عملکرد در نقش و فرانقش، با عضویت گروهی - قومی و ارزش‌های فرهنگی معلمان، تعدیل می‌شود. تحقیقات کینیکی و همکاران (۲۰۰۲) نیز نشان داده است که متغیرهای نگرشی، همچون خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی، اثرات مهمی بر بروندادهای شغلی نظیر عملکرد کاری، رفتار مدنی سازمانی و غیبت از کار دارند. هوج و انز (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان دادند که درگیری شغلی در پیش‌بینی رفتارهای یاری‌رسان، نوع دوستی، فضیلت اجتماعی و جوانمردی که از ابعاد رفتار مدنی سازمانی است، نقش بسیار مهمی دارد. ماتيو و زاجاک (۱۹۹۰) در بررسی اثرات تعدیل‌کنندگی درگیری شغلی بر روی پیامدهای نا امنی شغلی، دریافتند که کارکنانی که به شدت در شغل‌شان سرمایه‌گذاری کرده بودند، زمانی که احساس نا امنی شغلی کردند، بیشتر از نا امنی شغلی متأثر شدند، به خصوص زمانی که آنان نگرش‌های شغلی منفی‌تر، مشکلات سلامتی بیشتر و سطح بالاتری از پریشانی روانی را نسبت به هم‌تایان خود که کمتر به شغل‌شان دلبسته بودند، نشان دادند. عوامل متعددی ممکن است درگیری شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. به عقیده برخی از دانشمندان، درگیری شغلی و سازمانی با ایجاد

همبستگی و درگیری روان‌شناختی حاصل می‌شود. این درگیری روان‌شناختی را می‌توان با درگیر کردن افراد در فرایند تصمیم‌گیری‌های حساس (به‌ویژه در مورد مدیران ارشد) به‌دست آورد. علاوه بر آن، درگیری بیشتر مدیران در تنظیم راهبردها بر احساس خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و درگیری شغلی و سازمانی اثر می‌گذارد.

مدل مفهومی پژوهش

برای رسیدن به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه نظری و تجربی، الگوی مفهومی پژوهش طراحی شده است.



نمودار (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌های پژوهش تحقیق حاضر توصیفی - همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی رسمی و پیمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی استان همدان در سال ۱۳۹۴ به حجم ۷۶۵ نفر است. با توجه به جامعه آماری متشکل از چندین دانشگاه است، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری، ۲۵۵ نفر از اعضای هیئت علمی به‌عنوان نمونه برای مطالعه انتخاب شدند.

الف: پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: برای بررسی عدالت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه استاندارد بر اساس مدل نیهف و مورمن (۱۹۹۳) بهره گرفته

شد. این پرسشنامه مشتمل بر بیست گویه است که به گونه تفکیکی و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت عدالت سازمانی ادراک شده را می‌سنجد. این پرسشنامه در مطالعات متدین (۱۳۹۰) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. در پژوهش مذکور، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است.

ب: پرسشنامه هویت سازمانی: برای بررسی هویت سازمانی از پرسشنامه استاندارد بر اساس مدل چنی (۱۹۸۲) بهره گرفته شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۸ گویه است که به گونه تفکیکی و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت هویت سازمانی را می‌سنجد. این پرسشنامه در مطالعات نصر اصفهانی و آقابابور دهکردی (۱۳۹۲) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. در پژوهش مذکور، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شد.

ج: پرسشنامه درگیری شغلی: برای بررسی درگیری شغلی، از پرسشنامه استاندارد (JIQ) بر اساس مدل کانونگو (۱۹۸۲) بهره گرفته شد. این پرسشنامه مشتمل بر ده گویه است که به گونه تفکیکی و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درگیری شغلی را می‌سنجد. این پرسشنامه در مطالعات کیانی و خدابخش (۱۳۹۲) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است. در پژوهش مذکور، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شده است.

برای بررسی روایی پرسشنامه پژوهش، از روایی صوری و محتوایی بر اساس نظر متخصصان و استادان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شد و برای سنجش میزان پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی با نمونه‌ای سی نفری، پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده ($\alpha = 0/78$)، هویت سازمانی ($\alpha = 0/80$) و پرسشنامه درگیری شغلی ($\alpha = 0/82$) به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار آماری اس پی اس نسخه ۱۶ (SPSS) و لیزرل (LISREL) در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی، از آماره‌هایی نظیر میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی استفاده شد. برای تعیین همبستگی بین متغیرهای پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد و برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی از تحلیل مسیر بر اساس نرم‌افزار آماری (LISREL) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داد که از نظر جنسیت، ۱۷/۸ درصد از نمونه، زن و ۸۲/۲ درصد مرد؛ از نظر مرتبه علمی، ۱۱/۷ درصد استاد، ۲۹/۹ درصد دانشیار، ۴۷/۳ درصد استادیار و ۱۱/۱ درصد مربی بودند. از نظر سابقه خدمت ۴۲/۶ درصد نمونه آماری کمتر از ده سال، ۳۷/۲ درصد بیشتر از ده سال، ۲۰/۱ بیشتر از بیست سال سابقه خدمت داشتند. از نظر استخدامی ۳۷/۲ درصد نمونه آماری رسمی، ۵۲/۳ درصد پیمانی، ۱۰/۴ حق‌التدریس بوده‌اند؛ از نظر محل اخذ مدرک ۶۱/۴ درصد نمونه آماری در داخل کشور و ۳۸/۶ درصد در خارج از کشور فارغ‌التحصیل شده بودند.

در جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. وی پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از سه و ده بیشتر باشد. با توجه به جدول (۱) قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده، توسط کلاین (۲۰۱۱) است. بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

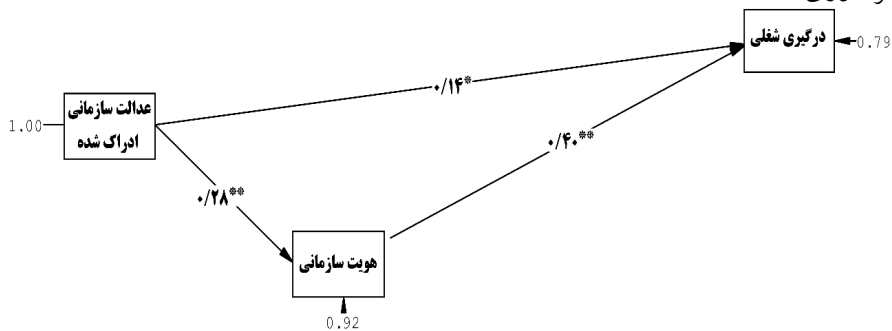
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	آماره Z	سطح معنی‌داری
عدالت سازمانی ادراک شده	۳/۸۳	۰/۳۵	-۰/۶۳	۰/۸۰	۰/۸۳	۰/۴۹
هویت سازمانی	۳/۹۵	۰/۴۲	-۰/۲۵	-۰/۰۸	۰/۶۸	۰/۷۳
درگیری شغلی	۴/۲۲	۰/۵۹	-۰/۹۲	۱/۱۹	۱/۹۵	۰/۰۱

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	عدالت سازمانی ادراک شده	۱		
۲	هویت سازمانی	۰/۲۸**	۱	
۳	درگیری شغلی	۰/۲۴**	۰/۴۴**	۱

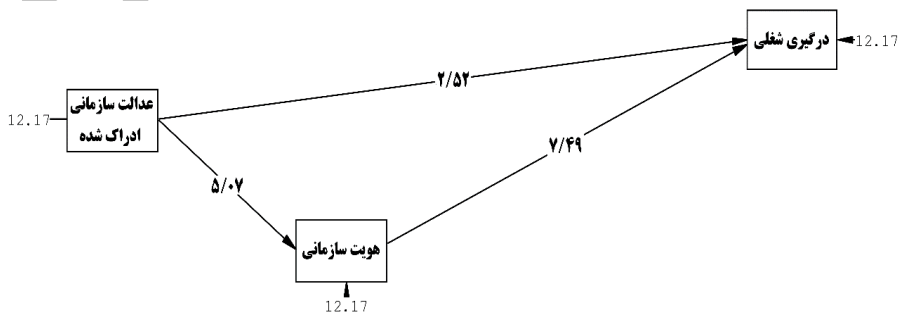
*p<0.05, **p<0.01

با توجه به جدول (۲) رابطه همه متغیرها در سطح $0/01$ مثبت و معنی‌دار است. از روش تحلیل مسیر برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده، استفاده شد.



نمودار (۲) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

با توجه به نمودار (۲) اثر مستقیم عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی ($0/14$) با آماره $2/52$ در سطح معنی‌داری $0/05$ مثبت و معنادار بود. اثر مستقیم هویت سازمانی بر درگیری شغلی ($0/40$) با آماره $7/49$ در سطح معنی‌داری $0/01$ مثبت و معنادار بود. اثر مستقیم عدالت سازمانی ادراک شده بر هویت سازمانی ($0/28$) با آماره $5/07$ در سطح معنی‌داری $0/01$ مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی ($0/11$) با آماره $1/85$ معنی‌دار نبود.



نمودار (۳) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری

جدول (۳) مشخصه‌های برازندگی انطباق

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۲/۹۰	۰/۰۷	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۳

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از سه قابل پذیرش است، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی است، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۳ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول است و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۴ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی است.

بحث و نتیجه‌گیری

بی‌شک، دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی، نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمان‌ها و تبدیل آنها به ساختاری نرم‌افزاری، همچنان نقش منابع انسانی به‌عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بر این اساس، منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به‌شمار می‌آیند؛ چراکه به تصمیمات سازمانی شکل می‌دهند، مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیه، تلاش، ادراک و رضایت منابع انسانی بستگی دارد. به عبارت دیگر، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها رابطه مستقیم دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان، باید هم‌انگیزه داشته باشد و هم ادراکات درستی نسبت به فضای سازمان داشته باشد. با درک این مهم، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با نقش میانجی هویت سازمانی صورت گرفت. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی مثبت و معنی‌دار بود. گل‌پرور

1. Goodness of Fit Index

2. Comparative Fit Index

3. Adjusted Goodness of Fit Index

4. Root Mean Square Error of Approximation

و همکارانش (۱۳۸۶) گزارش کردند که رابطه مثبت و معنی داری بین درگیری شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده وجود دارد. در مطالعه و بررسی کومار و همکاران (۲۰۰۹) مشخص شد که اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت و معنی دار است. در بررسی لامبرت و همکارانش (۲۰۱۳)، رابطه بین عدالت سازمانی و درگیری شغلی مثبت و معنی دار گزارش شد. خان و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که تأثیر عدالت سازمانی بر نتایج شغلی و وابستگی به شغل مثبت و معنی دار است. این نتایج می تواند مؤید یافته های این بخش از پژوهش باشد. بر این اساس، می توان بیان کرد هنگامی کارکنان ادراک می کنند سطح حقوق و برنامه کاری، منصفانه است که مدیریت سازمان، پیش از تصمیم گیری های شغلی، از نگرانی های کارکنان سازمان آگاه شده باشد؛ اطلاعات کافی را درباره تصمیم گیری ها در اختیار کارکنان قرار دهد؛ به تصمیمات گرفته شده در مورد شغل شان با اعتماد و احترام نگاه کند؛ با رعایت شئون انسانی و اصل احترام متقابل با کارکنان رفتار کند؛ از اظهار نظرهای نامناسب در مورد کارکنان خودداری کند و ارتباط مدیریت با کارکنان سازمان صادقانه باشد. چنین شرایطی می تواند در درگیری شغلی اعضای هیئت علمی مؤثر باشد.

از دیگر نتایج پژوهش، اثر مثبت و معنی دار عدالت سازمانی ادراک شده بر هویت سازمانی بود. امیرخانی و آغاز (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان" به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر هویت کارکنان تأثیرگذار است. بایس و تریپ (۲۰۰۲) به بررسی تأثیر و تأثرات متقابل عدالت توزیعی و رویه ای با هویت سازمانی پرداخته اند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر روابط تعاملی میان عدالت رویه ای و توزیعی بر همکاری بود. این امر زمانی محقق می شود که هویت سازمانی کارکنان قوی باشد. مطالعه و بررسی رای (۲۰۱۵) نشان داد که تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان کارکنان و هویت سازمانی، مثبت و معنی دار است. این نتایج می تواند مؤید یافته های این بخش از پژوهش باشد. با توجه به ویژگی های عدالت سازمانی، از جمله فراهم کردن شرایطی که کارکنان فشار کاری کمی را احساس کنند، جمع آوری اطلاعات کامل و دقیق از سوی مدیران به منظور تصمیم گیری های شغلی می توان شاهد بود که عضویت در سازمان و قرار داشتن در گروه های کاری، به آنان حس بودن و هویت دهد. در نهایت، مشخص شد که اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با نقش میانجی هویت

سازمانی معنی‌دار نبود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش گل‌پرور و وکیلی (۱۳۸۸)، چانگ (۲۰۱۳) و خان و همکاران (۲۰۱۵) ناهم‌سوست. گل‌پرور و وکیلی (۱۳۸۸) گزارش کردند که نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی در ارتباط بین عدالت رویه‌ای و توزیعی با رضایت از مزایا، معنی‌دار است. در مطالعه چانگ (۲۰۱۳) مشخص شد که نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده در ارتباط بین عدالت فردی و اطلاعاتی و رفتارهای شهروندی سازمانی، مثبت و معنی‌دار است. در بررسی خان و همکارانش (۲۰۱۵) مشخص شد که نقش واسطه‌ای اخلاق کاری در ارتباط بین عدالت سازمانی و وابستگی به شغل مثبت و معنی‌دار است. بر اساس نظریه عدالت، می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. همچنان که غفوری و گل‌پرور (۱۳۸۸) به آن اشاره کرده‌اند، افزایش تعلق و وابستگی به سازمان‌ها یکی از این واکنش‌ها است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود، به نوعی دچار تنش می‌شوند و در نتیجه برای کاهش این تنش، سعی می‌کنند میزان درگیری و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی، ممکن است تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. برعکس، چنانچه کارکنان احساس کنند در محل کارشان عدالت سازمانی حاکم است برانگیخته می‌شوند تا در شغل خود، وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را پذیرا باشند و دین خود را به حرفه خود ادا کنند. بر همین اساس، درگیری شغلی آنها افزایش خواهد یافت. بررسی درگیری شغلی، موضوع سازمانی با اهمیتی است، چراکه بیشتر محققان این متغیر را به عنوان تعیین‌کننده اصلی اثربخش بودن سازمانی و انگیزش مد نظر قرار داده‌اند و آن را متغیری می‌دانند که بر عملکرد، ترک شغل و غیبت اثر می‌گذارد (الیاز و میتال، ۲۰۱۱).

در مورد ویژگی‌های شخصیتی، افراد دل‌بسته به شغل، هم انگیزش درونی و هم عزت نفس بالایی دارند و بر مبنای اخلاق کاری هماهنگ با این دیدگاه، برای تجربه کاری به اندازه نتیجه آن ارزش قائل هستند. افراد دل‌بسته به شغل به دنبال کار با معنا و چالش‌انگیز هستند، در تکالیف پیچیده با فعالیت‌های متنوعی کار می‌کنند و کار را از اول تا آخر خودشان انجام می‌دهند. همچنین، افراد دل‌بسته به شغل، به شدت به کار و پیشرفت و ترقی کار راه، متعهد می‌شوند. افرادی که درگیری شغلی زیادی دارند، نوعی خشنودی شغلی بالا را تجربه می‌کنند؛ به‌ویژه خشنودی از محتوای کاری که آن را ذاتاً خشنودکننده می‌دانند. حتی زمانی که سرپرستان توجه کمی به آنها دارند یا اصلاً بی‌توجه‌اند، همچنان

خشنودی‌شان پابرجا می‌ماند. بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان دانشگاه، به مسئله عدالت و اجرای آن در دانشگاه را توجه کنند و زمینه‌ای را فراهم آورند تا نظام ارزیابی عملکرد و پرداخت‌ها، بر اساس استانداردهای لازم انجام گیرد.
- برای ارتقای عدالت سازمانی، پیشنهاد می‌شود که تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی به نحوی در نظر گرفته شود که تابعی از میزان عملکرد کیفی و کمی اعضای هیئت علمی باشد.
- برای رشد و توسعه توانایی فردی، لازم است که زمینه‌های مساعد و مناسب مربوط به ارائه فرصت‌های مطالعاتی، کارگاه‌های آموزشی و شرکت اعضای هیئت علمی در سمینارها و کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی و انجام حمایت‌های لازم در این باره مدنظر باشد.
- پیشنهاد می‌شود که برای ایجاد نگرش و ادراک مثبت در میان اعضای هیئت علمی، با فراهم آوردن منابع مورد نیاز برای آموزش و مشارکت آنان در فعالیت‌هایی که مربوط به کار آنان است، گام‌های مؤثری برداشته شود.
- پیشنهاد می‌شود با مستند سازی و شفاف کردن روش‌های ارتقای اعضای هیئت علمی و اطلاع‌رسانی به آنان درباره فعالیت‌ها و برنامه‌های دانشگاه، زمینه‌های ارتقاء هویت سازمانی را در آنان فراهم آورند.
- پیشنهاد می‌شود که در دانشگاه، بستر و شرایطی فراهم شود تا اعضای هیئت علمی با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش‌های دانشگاه در مقابل جامعه و مشتریان آشنا شوند که این امر می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد هویت سازمانی در افراد شود.

منابع

- امیرخانی، طیبه و آغاز، عسل (۱۳۹۰). تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان، مجله دوماهنامه دانشور رفتار، ۱۸ (۵۰).
- حسینی، محمد؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل و شیرازی، رحیم (۱۳۹۳). نقش تعاملی هویت سازمانی و هویت تیمی بر رضایت شغلی و رفتارهای فرانقش، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۹ (۲)، ۲۸۷-۳۰۴.
- خسروی، ولی‌اله (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراه و مالکیت روانشناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان یک شرکت صنعتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دژبان، ریحانه؛ نوری، ابوالقاسم و سماواتیان، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت رابطه سرپرست و زیردست با اعتماد به سرپرست و ابعاد توانمندسازی شناختی، فصلنامه پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۱ (۳)، ۱۳۴-۱۴۹.
- رضایی شه‌میرزایی، ندا (۱۳۹۱). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی و هویت سازمانی بر توانمندسازی سازمانی در مراکز رشد دانشگاهی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- غفوری، محمدرضا و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، مطالعات روان‌شناختی، ۵ (۴)، ۱۲۹-۱۴۸.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا و بروکی میلان، شعبان (۱۳۹۳). نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۷ (۴).
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر و محمدی، فرشته (۱۳۹۰). تبیین عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، ۷، ۱۴۹-۱۶۶.
- کیانی، فریبا و خدابخش، محمدرضا (۱۳۹۲). بررسی قدرت پیش‌بینی کنندگی دلبستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۳ (۳).

گل پرور، محسن و نادى، محمدعلى (۱۳۸۹). ارزش‌هاى فرهنگى و انصاف: عدالت سازمانى، رضایت شغلى و ترک خدمت، فصلنامه تحقیقات فرهنگى، ۳ (۹)، ۲۰۷-۲۲۸.

گل پرور، محسن و اشجع، آرزو (۱۳۸۶). رابطه باورهاى سازمان عادلانه با پیوستگى گروهى، احترام گروهى، مشارکت در تصمیم‌گیرى، تعارض نقش، ارتباطات سازمانى و رضایت شغلى. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۲۷-۵۸.

گل پرور، محسن و وکیللى، نفیسه (۱۳۸۸). رابطه عدالت روبه‌اى و توزیعى با رضایت از مزایا و نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمان، راهبرد فرهنگ، ۷، ۱۳۱-۱۴۵.

گل پرور، محسن؛ نصرى، مرجان و ملک پور، مختار (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیرى، درگیرى شغلى، جایگزین‌هاى شغلى در عدالت سازمانى ادراک شده مریبان آموزشگاه‌هاى استثنایى شهر اصفهان، دانش و پژوهش در علوم تربیتى، ۱۵، ۲۵-۴۶.

اللهیاری، محبوبه؛ اللهیاری، فاطمه؛ حمیدى، مهرزاد و همتى نژاد، مهرعلى (۱۳۹۰). رابطه هویت سازمانى و عوامل اجتماعى - جمعیت شناختى با رفتار شهروندى سازمانى در ورزش، مطالعات مدیریت ورزشى (پژوهشکده تربیت بدنى)، ۹، متدین، ابراهیم (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانى ادراک شده با تعهد سازمانى در میان دبیران زن و مرد شهرستان نقده، پایان‌نامه کارشناسى ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه.

مشرف جوادى، محمدحسین و ابوطالبى، محمدمهدى (۱۳۹۰). بررسى شاخص‌هاى عدالت سازمانى در نهج‌البلاغه با تأکید بر فرمان امام على (ع) به مالک اشتر. دو فصلنامه علمى پژوهشى مدیریت اسلامى، ۱۹ (۱)، ۱۱-۳۶.

مهداد، على (۱۳۸۹). روانشناسى صنعتى و سازمانى، تهران: جنگل. نصر اصفهانى، على و آقاباباپور دهکردى، ظاهره (۱۳۹۲). بررسى رابطه هویت سازمانى با سکوت سازمانى کارکنان، جامعه‌شناسى کاربردى، ۲۴ (۴)، ۱۳۹-۱۶۲.

نصیرى، فخرالسادات و بهشتى راد، رقیه (۱۳۹۳). بررسى نقش سقف شیشه‌اى بر کاهش عدالت سازمانى ادراک شده، مطالعات زنان، ۱۲ (۴)، ۱۴۹-۱۷۲.

Albert, S.; Ashforth, B. E. & Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification, Charting New Waters and

- Building New Bridges. *Academy of Management Review*, 25 (1), 13-17.
- Anderson, P. (2008). Happiness and health. *The Journal of Socioeconomics*, 37, 213- 236.
- Awando, M.; Wood, A.; Camargo, E. & Layne, A. (2014). Advancement of Mid-Career Faculty Members: Perceptions, Experiences, and Challenges, in Vasilikie Demos , Catherine White Berheide, Marcia Texler Segal (ed.) *Gender Transformation in the Academy (Advances in Gender Research, Volume 19)* Emerald Group Publishing Limited, pp.199 – 220.
- Bartels, J.; Douwes, R.; Jong, M. & Pruyn, A. D. (2006). Organizational Identification During a Merger: Determinants of Employees' Expected Identification With the New Organization. *British Journal of Management*, 17: 49-67.
- Bellou, V.; Chitiris, L.; & Bellou, A. (2005). The Impact of Organizational Identification and Self-Esteem on Organizational Citizenship Behavior: The Case of Greek Public Hospitals. *Operational Research. An International Journal*, 2, 305-318.
- Bergami, M. & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
- Bies, R. J. & 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.
- Bish, A. J.; Bradley L. M. & Sargent L. D. (2004). Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? *Journal: Career Development International*, 9 (4): 391-405.
- Blakely, G. L.; Andrews, M. C. & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 259-273.
- Bolton, S. & Way, R. (2007). Human resource management at the negotiating table: Vocabularies of motive and the NHS hospital service, *International Journal of Public Sector Management*, 20 (4), 304 – 313.

- Boon, O.; Arumugam, V.; Safa, M. S. & Bakar, N. (2007). HRM and TQM: association with job involvement, *Personnel Review*, 36 (6), 939 – 962
- Brissette, I.; Scheier, M. F. & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 102–111.
- Chen, Z. X., and Francesco, A. M. (2004). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 490-510.
- Cheung, M. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors, *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (6), 551 – 572.
- Cohen, V. C. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations a Meta-Analysis, *organizational behavior and human decision processes*, (86), 278-321.
- Cole Michael, S. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27: 585–605.
- Coll, J. E. & Draves, P. R. (2008). An examination of the relationship between optimism and worldview among university students. *College student Journal*, 42, 395- 401.
- Colquitt, J. A.; Conlon, D. E.; Wesson, M. J.; Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2005). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cornelissen J. P. S.; Haslam, A. & Balmer, J. (2007). Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: Towards an Integrated Understanding of Processes, Patternings and Products. *British journal of management*, 18: 1-16.
- Devasagayam, H. C. H. (2013). Organizational citizenship behavior of distributed teams: a study on the mediating effects of organizational justice in software organizations. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, 4 (1): 1-54.

- Diefendorff, J. M.; Brown, D. J.; Kamin, A. L. & Lord R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance. *J Organ Behav*, 23 (1):93-108.
- Elamin, A. (2012). Perceived organizational justice and work-related attitudes: a study of Saudi employees, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8 (1), 71 – 88.
- Elias, S. & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement, *International Journal of Organizational Analysis*, 19 (4), 305 – 316.
- Emery, C. & Barker, K. (2007). Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit. *Team Performance Management, Learning and Pedagogy*, 13 (3 - 4), 90 – 101.
- Ferreira, N. Basson, J. & Coetzee, M. (2010) Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1), 1-10.
- Gerstrom, A. (2015). Identity after death: how legacy organizational identity and death form each other, *Management Research Review*, 38 (1), 89 – 123.
- Greenberg, J. & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hee, H. & Baruch, Y. (2009). Transforming Organizational Identity under Institutional Change". *Journal of Organizational Change Management*, 22 (6), 575-599.
- Hough, L. M.; & Ones, D. S. (2001). *The structure, measurement and use of personality variables in industrial, work and organizational psychology*. SAGE publications.
- Khan, K.; Abbas, M.; Gul, A. & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes with Involvement: Moderating Role of Islamic Work Ethic, *Journal of Business Ethics*, 126 (2), 235-246.
- Kinicki, A. J.; McKee-Ryan, F. M.; Schriesheim, C. A. & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 14-32.

- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition*, New York: The Guilford Press.
- Kumar, K., Bakhshi, A. & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment, *The IUP Journal of management Research*, 8 (10), 24-37.
- Lambert, E. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff, *Journal of criminal Justice*, 31 (2), 155-168.
- Lambert, E. G.; Hogan, N. L. & Cheeseman, K. (2013). The Link between Organizational Justice and Job Involvement, *Corrections Compendium*, 37 (2), 9-20.
- Lee, S. M. (1971). an Empirical Analysis of Organization Identity. *Academy of Management Journal*. 14, 213-226
- Luthans, F.; Youssef, C. & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*, 9-24.
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Mathiew, J. & Zajac, D. (1990). A review and Meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meisler, G. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions, *Employee Relations*, 35 (4), 441 – 455.
- Olson B. J; Nelson D. L. & Parayitam, S. (2006). Managing aggression in organizations: what leaders must know? *Journal Leadership and Organization Development*, 27 (5): 384-398.
- Pounder, J. S. (2002). Public accountability in Hong Kong higher education: Human resource management implications of assessing organizational effectiveness, *International Journal of Public Sector Management*, 15 (6), 458 – 474.
- Puusa, A. (2006). Conducting research on organizational identity. *EJBO*, 11 (2): 24-28.
- Rai, S. (2015). Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification,

- South Asian Journal of Global Business Research*, 4 (1), 68 – 84.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *J Vocational Behav*, 66(2): 358–84.
- Rotenberry, P. F. & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30, 203-215
- Sillince, John A. A. (2006). Resources and Organizational Identities. *Management communication quarterly*, 20 (2): 186-212.
- Sjahrudin, H. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Institute of Interdisciplinary Business Research*; 4 (12): 133-41.
- Skalen, P. (2004). New public management reform and the construction of organizational identities, *International Journal of Public Sector Management*, 17 (3), 251 – 263.
- Skolink, M. L. (1998). Higher education in the 21st century, perspective on an emerging body of literature. *Futures*, 30 (7), 635-650.
- Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98.
- Witing, M. (2006) Relations between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives. *Journal of Managerial psychology*, 21 (7), 432-452.
- Wrosch, C. & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: the importance of optimism and goal adjustment. *Quality of life research*, 12, 59- 72.
- Zhang, L. Nie, T. & Luo, Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management*, 4 (2): 180-187.