

Original Article

The Effect of Procedural Justice on Affective Commitment with the Mediating Role of Organization-based Self-esteem in Employees of Sari Hospitals

Hadi Mohammadzadeh Soltanmoradi^{1*}, PhD^{ORCID}

¹Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Economic and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran

Article Information

Article History:

Received: Dec. 16, 2023

Accepted: Feb. 25, 2024

*Corresponding Author:

Hadi Mohammadzadeh Soltanmoradi,
Assistant Professor, Department of
Management, Faculty of Management,
Economic and Accounting, Payame
Noor University, Tehran, Iran

Email: hadimohammadzadeh@gmail.com

Abstract

Introduction: Employee retention is a critical issue in the context of skilled labor shortages, high turnover intentions, and economic growth, as high turnover rates negatively impact organizations. Hospital employees, due to their challenging working conditions, require particular attention in this regard. This study aimed to investigate the effect of procedural justice on affective commitment, with the mediating role of organization-based self-esteem, among employees of Sari hospitals.

Methods: This study was applied in purpose, quantitative in nature, and descriptive with a survey strategy. Data were collected through both library and field methods, using a stratified random sampling method. The field data collection tool was a standard questionnaire, the reliability of which was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. The study population consisted of 500 employees from Sari hospitals, with a sample size of 217 determined using Morgan's table. Data were analyzed using structural equation modeling with the partial least squares method, implemented in SPSS 22 software and PLS software.

Results: Hypothesis testing revealed that procedural justice significantly affected organization-based self-esteem and affective commitment, with path coefficients of 0.743 and 0.295, respectively. Additionally, the mediating role of organization-based self-esteem was confirmed using the Sobel test.

Conclusion: The results showed that organization-based self-esteem is a significant variable for employees. It could be enhanced through employees' perception of procedural justice, thereby increasing affective organizational commitment. Therefore, formal procedures should be developed to establish standards for consistent organizational decisions, address the concerns of all stakeholders affected by decisions, and allow requests for additional information regarding decisions.

Keywords: Procedural justice; Organizational commitment; Affective commitment; Organization-based self-esteem

Please cite this article as:

Mohammadzadeh Soltanmoradi H. The Effect of Procedural Justice on Affective Commitment with the Mediating Role of Organization-based Self-esteem in Employees of Sari Hospitals. *Sadra Med. Sci. J.* 2025; 13(1): 33-43. doi: 10.30476/smsj.2025.101038.1470.



مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی با نقش میانجی عزت‌نفس مبتنی بر سازمان در کارکنان بیمارستان‌های شهر ساری

هادی محمدزاده سلطانمرادی^{۱*}

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۶

*نویسنده مسئول:

هادی محمدزاده سلطانمرادی،
استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و
حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
پست الکترونیکی:
hadimuhammadzadeh@gmail.com

مقدمه: حفظ کارکنان به دلیل تأثیر منفی‌ای که نرخ بالای قصد ترک شغل بر سازمان‌ها دارد، یک موضوع مهم در زمینه کمبود نیروی کار ماهر، قصد ترک شغل و رشد اقتصادی است. کارکنان بیمارستان‌ها با توجه به شرایط کاری دشوار، نیاز به توجه بیشتری در این زمینه دارند. هدف این تحقیق بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی با نقش میانجی عزت‌نفس مبتنی بر سازمان در کارکنان بیمارستان‌های شهر ساری بود.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع کمی و از نظر ماهیت، توصیفی با راهبرد پیمایشی بود. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق از نوع کتابخانه‌ای و میدانی و روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای، و ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله میدانی، پرسشنامه استاندارد است که برای بررسی پایایی آن، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بیمارستان‌های شهر ساری به تعداد ۵۰۰ تن، و تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان، ۲۱۷ تن تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزارهای PLS نسخه ۳ و SPSS 22 استفاده گردید.

یافته‌ها: آزمون فرضیات نشان داد عدالت رویه‌ای بر عزت‌نفس مبتنی بر سازمان و تعهد عاطفی به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۷۴۳ و ۰/۲۹۵ اثرگذار است. همچنین نقش میانجی عزت‌نفس مبتنی بر سازمان با استفاده از آزمون سوئل بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد عزت‌نفس مبتنی بر سازمان یک متغیر برجسته برای کارکنان است و می‌تواند به عنوان نتیجه ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای مطرح و به نوبه خود موجب افزایش تعهد سازمانی عاطفی شود. بنابراین، باید رویه‌های رسمی برای ایجاد استانداردهایی برای تصمیمات سازمانی منسجم، شنیدن نگرانی‌های همه کسانی که تحت تأثیر تصمیمات هستند، و اجازه درخواست برای اطلاعات بیشتر در مورد تصمیمات توسعه یابد.

کلمات کلیدی: عدالت رویه‌ای؛ تعهد سازمانی؛ تعهد عاطفی؛ عزت‌نفس مبتنی بر سازمان

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

محمدزاده سلطانمرادی ه. بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی با نقش میانجی عزت‌نفس مبتنی بر سازمان در کارکنان بیمارستان‌های شهر ساری. مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۳، شماره ۱، زمستان ۱۴۰۳، صفحات ۳۳-۴۳.

عزت نفس سازمانی، شکل خاصی از عزت نفس است که به درجهٔ باور کارکنان به توانایی، مهم و ارزشمند بودن خود به عنوان عضوی از سازمان اشاره دارد (۷). مشخص شده است که عزت نفس سازمانی اثرات مثبتی بر نگرش‌های کارکنان مانند تعهد سازمانی عاطفی دارد (۵). پیرس و همکاران (۱۹۸۹) دریافتند پیامدهای عزت نفس سازمانی هم‌راستا با نظریه خودسازگاری است که بیان می‌کند افراد تمایل به حفظ سطح ثابتی از عزت نفس دارند. به عنوان مثال، کارکنانی که عزت نفس بالایی دارند، عموماً به گونه‌ای رفتار می‌کنند که دیدگاه‌های مطلوب خود را حفظ کنند (مثلاً نشان دادن نگرش‌های شغلی مثبت) (۸). تحقیقات تجربی حمایت از نظریه خودسازگاری را در توضیح اینکه چرا کارکنان با عزت نفس سازمانی بالا تعهد سازمانی عاطفی بالایی دارند، نشان داده‌اند (۵). عزت نفس در محل کار عموماً توسط تجارب کاری و سازمانی افراد تعیین می‌شود. منطقی به نظر می‌رسد که انتظار داشته باشیم افرادی که در محل کار با آن‌ها منصفانه رفتار شده، خود را برای سازمان ارزشمند بدانند و از این رو تمایل به ماندن در سازمان داشته باشند (۹).

عدالت سازمانی «به روش‌هایی مربوط می‌شود که در آن کارکنان ادراک می‌کنند که آیا در مشاغل خود با آن‌ها منصفانه رفتار شده است یا خیر» (۱۰). مفهوم عدالت سازمانی سه بعد دارد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای. عدالت رویه‌ای^۸، «عادلان بودن فرآیندی است که از طریق آن نتایج تعیین می‌شوند» (۱۱)، و زمانی وجود دارد که رویه‌ها انواع خاصی از اصول پذیرفته شدهٔ هنجاری را دربر گیرند (۱۲). عدالت رویه‌ای پیشنهاد می‌کند که در سازمان‌ها، تصمیمات و رویه‌ها باید بی‌طرف، بر اساس واقعیت‌ها و مناسب برای اعمال باشد (۱۳). لیند و تیلور^۹ (۱۹۸۸) عدالت رویه‌ای را ارزیابی کارکنان از منصفانه بودن فرایند تصمیم‌گیری در سازمان، تعریف می‌کنند. کیم و موبورنی^{۱۰} (۱۹۹۷)، مشارکت، توضیح و شفافیت انتظارات را سه معیار عدالت رویه‌ای می‌دانند (۱۴).

دو تحقیق فراتحلیلی نشان داده است که بعد عدالت رویه‌ای در سازه عدالت سازمانی، بیشترین ارتباط را با تعهد سازمانی (۱۵) و به‌طور خاص با پاسخ‌های شناختی و عاطفی کارکنان به عملکردهای سازمانی (تعهد عاطفی) دارد (۱۲). بنابراین، تمرکز پژوهش حاضر بر بررسی عدالت رویه‌ای از سه بعد عدالت سازمانی است.

اصطلاح «تعهد سازمانی»^۱ بیانگر وضعیت روانی کارکنان با توجه به رابطه آن‌ها با سازمان و تصمیم آن‌ها برای ادامه کار در آن است و از سه مؤلفه عاطفی، هنجاری و مستمر تشکیل شده است. تعهد عاطفی^۲، به عنوان یکی از سه نوع تعهد سازمانی، بیانگر تمایل احساسی یک کارمند برای ماندن در سازمان است و با تعیین هویت کردن خود با اهداف سازمان و رضایت از کار تعریف می‌شود (۱). به اعتقاد می‌یر و آلن^۳ (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی عاطفی بیانگر یک حالت روانی در کارکنان است که نشان‌دهندهٔ روابط عاطفی و تعیین هویت آن‌ها با ارزش‌ها و اهداف سازمان است و کازیمیر^۴ و همکاران (۲۰۱۴) آن را یک عنصر اساسی برای فداکاری و وفاداری کارکنان می‌دانند (۲).

تعهد هنجاری کارکنان را بر اساس تعهدات اخلاقی یا دل‌بستگی به سازمان وابسته نگه می‌دارد و تعهد مستمر نوعی تعهد است که به دلیل هزینه‌ای که ترک سازمان به همراه دارد، ایجاد می‌شود (۳). نتایج یک مطالعه فراتحلیل نشان داد که عزت نفس سازمانی کارکنان با تعهد عاطفی ارتباط مثبت دارد (۴). پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که شیوه‌های سازمانی‌ای که تبادلات اجتماعی مثبت را تقویت می‌کند، به کارکنان در مورد ارزش آن‌ها برای سازمان پیام می‌دهد و عزت نفس آن‌ها را افزایش می‌دهد. مطالعه آگوندوز^۵ (۲۰۱۵) که در ترکیه انجام شد، نشان داد که عزت نفس می‌تواند به کارکنان کمک کند تا بر استرس‌های شغلی که به دلایل متعددی همچون خواسته‌های کاری متناقض، عدم امنیت شغلی، و محدوده تصمیم‌گیری کم ایجاد می‌شود، غلبه کند و عملکرد خود را بهبود بخشد. اغلب پژوهشگران عزت نفس^۶ را از دیدگاه روان‌شناختی به عنوان «قضاوت عاطفی شخصی فرد در مورد ارزش او» تعریف می‌کنند. این یک خودارزیابی و همچنین نگرشی است که فرد نسبت به خود دارد. به عبارت دیگر، احساس رضایتی است که فرد نسبت به توانایی‌های خود دارد (۵).

عزت نفس سازمانی، منعکس‌کننده باور فرد در مورد ارزش شخصی و شایستگی او به عنوان عضوی از یک سازمان است (۶). به اعتقاد پیرس^۷ و همکاران (۱۹۸۹)،

1. Organizational Commitment
2. Affective commitment
3. Meyer & Allen
4. Casimir
5. Akgunduz
6. Self-esteem
7. Pierce

8. Procedural justice
9. Lind & Tyler
10. Kim & Mauborgne

پیمایشی بود. گردآوری داده‌ها، به دو شیوه کتابخانه‌ای و میدانی صورت گرفت.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بیمارستان‌های شهرستان ساری (امام، امیر مازندرانی، شفا، ولایت و نیمه شعبان) به تعداد ۳۰۰ نفر بود.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

حجم نمونه بر اساس جدول مورگان^{۱۲} ۱۶۹ نفر تعیین شد. با توجه به پراکندگی اعضای جامعه آماری و مشخص بودن فهرست آن‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (گروهی) استفاده شد. بدین ترتیب که پس از تعیین حجم نمونه، به نسبت جمعیت کارکنان هر بیمارستان (طبقه) نسبت به کل افراد جامعه، حجم نمونه آن طبقه تعیین و پرسشنامه به صورت تصادفی میان آن‌ها توزیع شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

- برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت^{۱۳} استفاده شد؛
- برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه می‌یر و همکاران (۱۹۹۳) (۱)؛
- برای سنجش متغیر عزت‌نفس مبتنی بر سازمان از پرسشنامه پیرس و همکاران (۱۹۸۹) (۶)؛
- و برای سنجش متغیر عدالت رویه‌ای از پرسشنامه مورمن^{۱۴} (۱۹۹۱) (۱۰) استفاده شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل داده‌های توصیفی با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و تحلیل داده‌های استنباطی با فن مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ انجام شد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با شماره فعالیت ۵۷۷۷۹۱۹۷ در دانشگاه پیام نور به ثبت رسیده است.

یافته‌ها

بررسی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که ۵۳ درصد

کروپانزانو و میچل^{۱۱} (۲۰۰۵) اعتقاد دارند «هنگامی که کارفرمایان «از کارکنان مراقبت می‌کنند» روابط تبادل اجتماعی تکامل می‌یابد و پیامدهای مفیدی به دنبال دارد»، مانند نگرش‌های کاری مثبت کارکنان. به این معنا که کارکنان احتمالاً در پاسخ به اقدامات سودمند یا ارزشمند سازمانی که به آن‌ها ارائه می‌شود، با نگرش‌های کاری مثبت (همچون تعهد عاطفی) واکنش نشان می‌دهند (۱۶).

فرض دیدگاه مبتنی بر عدالت از نظریه مبادله اجتماعی این است که تصور کارکنان درباره روشی که سازمان در رفتار با آن‌ها در پیش می‌گیرد (به‌عنوان مثال، رفتار برابر)، منشأ شکل‌گیری اعتماد آن‌ها است (۱۷).

حفظ کارکنان به دلیل تأثیر منفی‌ای که نرخ بالای قصد ترک شغل بر سازمان‌ها دارد، به یک موضوع مهم در زمینه کمبود نیروی کار ماهر، قصد ترک شغل بالای کارکنان و رشد اقتصادی تبدیل شده است. تمایل به ماندن کارکنان با اصطلاحات مختلفی از جمله قصد ترک خدمت، حفظ کارمند، قصد ماندن/مرخصی و غیره مورد بررسی قرار گرفته است (۱۸). تعهد سازمانی بر قصد کارکنان برای ترک سازمان تأثیر منفی دارد (۳). این پژوهش درصدد است که به بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی با نقش میانجی عزت‌نفس مبتنی بر سازمان در بیمارستان‌های شهر ساری بپردازد. با توجه به مطالب گفته‌شده سؤال اصلی این پژوهش بدین شرح است: میزان اثرگذاری عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی با نقش میانجی عزت‌نفس مبتنی بر سازمان به چه میزان است؟ بنابراین، این پژوهش به دنبال تبیین فرضیه‌های زیر است:

- ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای بر عزت‌نفس مبتنی بر سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
 - ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
 - عزت‌نفس مبتنی بر سازمان بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
 - عزت‌نفس مبتنی بر سازمان در رابطه میان ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و تعهد عاطفی، نقش میانجی دارد.
- مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر ارائه شده است:

مواد و روش‌ها

این پژوهش به شیوه کمی انجام شد. پژوهش کاربردی و

11. Cropanzano & Mitchell

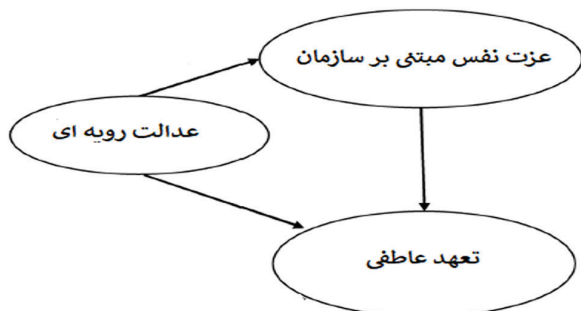
12. Morgan

13. Likert

14. Moorman

جدول ۱. مقادیر متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۸۹	۵۲/۷
	مرد	۸۰	۴۷/۳
سن (سال)	۲۵-۲۰	۶	۳/۶
	۲۶ تا ۳۰	۴۳	۲۵/۴
	۳۱ تا ۳۵	۶۲	۳۶/۷
	بیشتر از ۳۵	۵۸	۳۴/۳
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۳۰	۱۷/۸
	کارشناسی	۸۳	۴۹/۱
	کارشناسی ارشد	۴۲	۲۴/۹
	دکتری	۱۴	۸/۳
	کمتر از ۵	۲۵	۱۴/۸
سابقه کاری (سال)	۶ تا ۱۰	۳۵	۲۰/۷
	۱۱ تا ۱۵	۴۰	۲۳/۷
	بیشتر از ۱۵	۶۹	۴۰/۸



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از کیم و همکاران، ۲۰۲۱)

برخورداری از روایی محتوای متناسب با جامعه موردنظر، توسط چند تن از استادان و متخصصان داخلی نیز تأیید نهایی شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، روایی سازه نیز با بررسی بارهای عاملی، روایی همگرا و روایی واگرا مورد بررسی و تأیید قرار گرفت (مقادیر مربوط به روایی سازه در بخش یافته‌ها ارائه شده است). برای آزمون مدل بیرونی (اندازه‌گیری)، چهار شاخص بارهای عاملی، پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی)، روایی همگرا و روایی واگرا محاسبه و بررسی شدند. یک مدل اندازه‌گیری به بخشی از مدل کلی مربوط می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات مربوطه به آن است. پایایی یا قابلیت اعتماد مشخص می‌سازد که ابزار اندازه‌گیری در صورت اجرا در شرایط یکسان تا چه اندازه

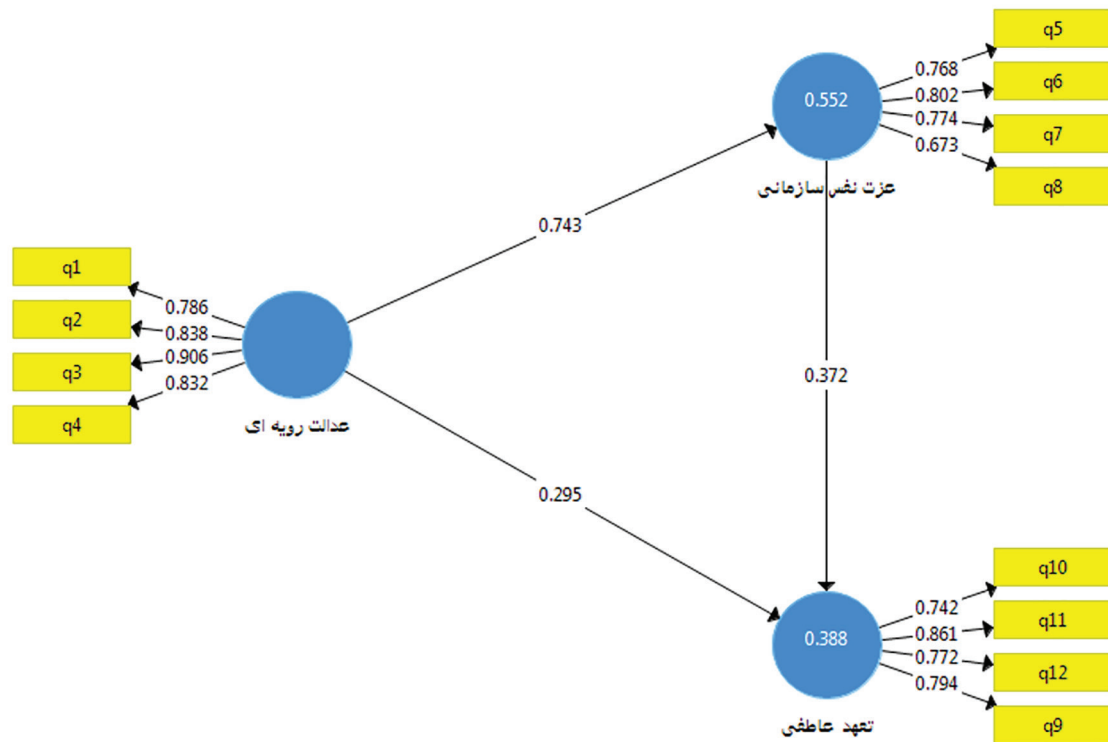
از افراد جامعه آماری را مردان و ۴۷ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. فراوانی افراد با سن ۲۰ تا ۲۵ سال، ۳/۶ درصد، و افراد با سن بیشتر از ۳۵ سال، ۳۴/۳ درصد است. از نظر تحصیلات، ۱۷/۸ درصد مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۴۹/۱ درصد مدرک کارشناسی، ۲۴/۹ درصد مدرک کارشناسی ارشد و ۸/۳ درصد مدرک دکتری دارند. از نظر سابقه کار، ۱۴/۸ درصد با سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۲۰/۷ درصد با سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳/۷ درصد با سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، و ۴۰/۸ درصد با سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال مشغول به فعالیت هستند. مقادیر مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی در (جدول ۱) ارائه شده است.

مقادیر ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ^{۱۵} به کمک نرم‌افزار SPSS 22 و تحلیل داده‌های استنباطی با فن مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ محاسبه شده‌اند. نتایج مربوط به مقادیر پایایی در (جدول ۲) ارائه شده و همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار این ضریب برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۷ بوده و مورد تأیید است. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، شرط برخورداری از روایی صورتی و محتوایی مورد نیاز محقق شده است، با این‌وجود

15. Cronbach's alpha

جدول ۲. پایایی ابزار سنجش

سازه	ضریب آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۰/۸۰۳
عدالت رویه‌ای	۰/۸۶۲
عزت نفس سازمانی	۰/۷۴۸



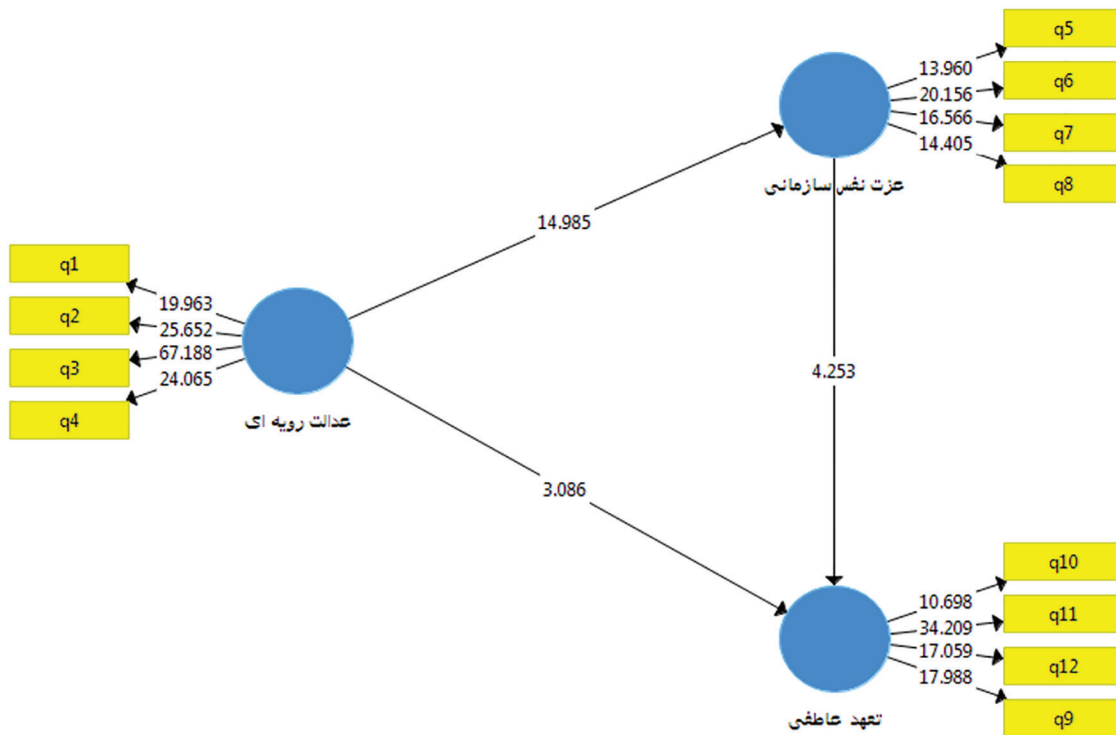
شکل ۲. مدل اندازه‌گیری با ضرایب استاندارد بارهای عاملی

بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری را در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند. ضریب بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود و اگر بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد، مطلوب است. با توجه به اینکه بار عاملی همه گویه‌ها بالای ۰/۴ بود هیچ سؤالی حذف نشد. پایایی ترکیبی اشاره به همبستگی بین سؤالات دارد، اما درون مدل و با توجه به روابط متغیرها در مدل است. این معیار توسط ورتس^{۲۱} و همکاران در سال ۱۹۷۴ معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها، نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. اگر مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد (۱۹).

نتایج یکسانی دارد (۱۹). بر طبق نظر فورنل و لارکر^{۱۶} (۱۹۸۱) پایایی در روش پی ال اس^{۱۷} با استفاده از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^{۱۸} (CR) سنجیده می‌شود. همان‌گونه که در (شکل ۱) مشاهده می‌شود اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ دسته اول با عنوان معادلات اندازه‌گیری مشهور هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (دایره) و متغیرهای آشکار (مستطیل) را نشان می‌دهند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی^{۱۹} گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان را نشان می‌دهند و برای آزمون فرضیه‌ها کاربرد دارند و به آن‌ها ضرایب مسیر^{۲۰} گفته می‌شود. مدل‌های معادله ساختاری پژوهش در دو حالت استاندارد و معناداری برای فرضیه‌های پژوهش در (شکل‌های ۲ و ۳) ارائه شده‌اند.

16. Fornell & Larcker
 17. Partial Least Squares (PLS)
 18. Composite Reliability
 19. Loading factor
 20. Path coefficient

21. Werts et al.



شکل ۳. مدل اندازه‌گیری با مقادیر t-values

جدول ۳. مقادیر بارهای عاملی، روایی همگرا و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش

سازه	گویه	بار عاملی	روایی همگرا	پایایی ترکیبی
عدالت رویه‌ای	۱	۰/۷۸۶	۰/۷۰۸	۰/۹۰۶
	۲	۰/۸۳۸		
	۳	۰/۹۰۶		
	۴	۰/۸۳۲		
عزت‌نفس مبتنی بر سازمان	۵	۰/۷۶۸	۰/۵۷۱	۰/۸۴۱
	۶	۰/۸۰۲		
	۷	۰/۷۷۴		
	۸	۰/۶۷۳		
تعهد عاطفی	۹	۰/۷۹۴	۰/۶۳۰	۰/۸۷۱
	۱۰	۰/۷۴۲		
	۱۱	۰/۸۶۱		
	۱۲	۰/۷۷۲		

مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند. مقادیر این شاخص‌ها در (جدول ۳) ارائه شده است. در ادامه آخرین شاخص گفته‌شده در مدل اندازه‌گیری، یعنی روایی واگرا نیز با استفاده از معیار فورنل و لارکر محاسبه شد. روایی واگرا دو موضوع را پوشش می‌دهد: الف) مقایسه میزان همبستگی

روایی همگرا یا شاخص متوسط واریانس استخراج شده^{۲۲} (AVE): این شاخص توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پیشنهاد شد و برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است. بدین معنا است که متغیر پنهان موردنظر حداقل ۵۰ درصد واریانس

22. Average Variance Extracted

جدول ۴. نتایج آزمون فورنل و لاکر

عزت نفس سازمانی	عدالت رویه‌ای	تعهد عاطفی
		۰/۷۹۳
	۰/۸۴۱	۰/۵۷۱
۰/۷۵۶	۰/۷۴۳	۰/۵۹۱

جدول ۵. خلاصه نتایج ضرایب مسیر و آماره آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	معناداری	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تائید	۱۴/۹۸۵	۰/۷۴۳	فرضیه ۱. ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای بر عزت نفس مبتنی بر سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تائید	۳/۰۸۶	۰/۲۹۵	فرضیه ۲. ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تائید	۴/۲۵۳	۰/۳۷۲	فرضیه ۳. عزت نفس مبتنی بر سازمان بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تائید	۳/۳۰	۰/۴۸	فرضیه ۴. عزت نفس مبتنی بر سازمان در رابطه میان ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و تعهد عاطفی، نقش میانجی دارد.

برازش استفاده شد که در ادامه به آن‌ها پرداخته شده است. شاخص ضریب تعیین (R^2) مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون‌زا (مستقل) را بر یک متغیر درون‌زا دارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. همچنین در مدل ارائه شده توسط نرم‌افزار PLS، این مقادیر داخل دایره‌ها نمایش داده می‌شود (۱۹). معیار اصلی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا در مدل مسیر تأییدی است و مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ برای متغیرهای مکنون درون‌زا به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف شده است. مقادیر ضریب تعیین برای دو متغیر پنهان درون‌زای پژوهش یعنی تعهد عاطفی و عزت نفس مبتنی بر سازمان، به ترتیب برابر با ۰/۳۸۱ و ۰/۵۴۹ بود که نشان‌دهنده مطلوب بودن این مقادیر است.

همان‌گونه که گفته شد شاخص نیکویی برازش برای بررسی برازش مدل محاسبه شد. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار میانگین مقادیر اشتراکی^{۲۴} و میانگین ضرایب تعیین (R^2) است. مقادیر ۰/۳۶، ۰/۲۵ و ۰/۰۱ به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف شده است. با توجه به مقادیر ۰/۴۶۵ و ۰/۶۳۶ برای دو شاخص میانگین ضریب تعیین و مقادیر اشتراکی در این پژوهش، مقدار ۰/۵۴۳ برای شاخص نیکویی

بین شاخص‌های یک سازه در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سازه‌های دیگر و (ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها. روایی واگرا از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) با همبستگی بین متغیرهای پنهان سنجیده می‌شود و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی، جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها باشد. این معیار، بر عدم همبستگی گویه‌های یک متغیر با متغیر غیر مرتبط با آن دلالت دارد (۱۹). بررسی روایی واگرا از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سایر سازه‌ها، که نتایج آن در (جدول ۴) ارائه شده است، نشان از تأیید روایی واگرا به روش دوم دارد. قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE سازه‌های تحقیق است. مطابق با ماتریس پایین، مقدار جذر AVE تمامی متغیرهای مرتبه اول (قطر اصلی ماتریس) از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است. این امر در مورد تمام سازه‌های پژوهش صدق می‌کند و نشان از تأیید روایی واگرا دارد.

آزمون مدل درونی (ساختاری)، پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری انجام شد. همان‌گونه که گفته شد در آزمون مدل ساختاری، متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها بررسی می‌شوند.

برای ارزیابی بخش ساختاری از شاخص ضریب تعیین و برای بررسی برازش مدل از شاخص نیکویی

23. R Square

24. Communalities

شد نیز نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده، تأثیر مثبت و معناداری بر عزت نفس مبتنی بر سازمان و هویت سازمانی کارکنان دارد (۲۱) که با نتایج این پژوهش که نشان داد عدالت رویه‌ای بر عزت نفس مبتنی بر سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، همسو است. با توجه به این نتایج، سازمان‌ها می‌توانند با افزایش ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، عزت نفس مبتنی بر سازمان، و تعهد سازمانی عاطفی آن‌ها را بهبود بخشند که عامل تعیین‌کننده و قوی در حفظ کارکنان در سازمان محسوب می‌شود (۴).

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عدالت رویه‌ای بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. سراج و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود به بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد عاطفی و مستمر پرداختند، و نتایج نشان داد رویه‌ای بر تعهد عاطفی کارکنان اثرگذار است که همسو با نتایج این تحقیق است. کیم^{۲۸} و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی عاطفی را بررسی کرده‌اند (۵). نتایج این تحقیق نیز مشابه نتیجه تحقیق حاضر است.

همچنین نتایج پژوهش چن^{۲۹} و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که عدالت سازمانی با افزایش تعهد سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان دارد (۲۲). بنابراین، سازمان‌ها باید تلاش کنند تا بهره‌وری کارکنان را از طریق اقدامات مربوط به اجرای عادلانه رویه‌ها بهبود بخشند تا مشارکت کارکنان در فعالیت‌های داوطلبانه افزایش یابد. همچنین، سازمان‌ها باید از نظر اخلاقی قابل اعتماد شوند، به‌عنوان مثال، دستورالعمل‌های اخلاقی برای فعالیت‌ها ایجاد کنند و تلاش‌هایی برای رفتار منصفانه با کارکنان انجام دهند، و تلاش کنند تا درک کارکنان از عدالت سازمانی را تقویت نمایند. به‌علاوه بر اساس این نتایج، سازمان‌ها می‌توانند از نظریه تبادل اجتماعی و نظریه خودسازگاری برای پیوند مستقیم تعهد سازمانی عاطفی به‌طور غیرمستقیم از طریق عدالت رویه‌ای و عزت نفس مبتنی بر سازمان استفاده کنند (۳).

از دیگر نتایج تحقیق تأثیر مثبت و معنی‌دار عزت نفس مبتنی بر سازمان بر تعهد عاطفی است. از این رو مطالعه هادی و همکاران (۲۰۲۳) (۲۳) و نتایج پژوهش سام^{۳۰} و همکاران (۲۰۲۲) که نشان داد عزت نفس مبتنی بر سازمان به‌طور قابل توجهی به افزایش انواع تعهد سازمانی کمک می‌کند (۲۴) همسو

برازش محاسبه شد که نشان‌دهنده توان بالای مدل در پیش‌بینی متغیر پنهان درون‌زا است.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با توجه به نتایج حاصل از آزمون مدل معادله ساختاری در (جدول ۵) ارائه شده است. لازم به ذکر است، برای آزمون تأثیر متغیر میانجی، از آزمون «سوبل»^{۲۵} استفاده شد. در آزمون سوبل، مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید کرد:

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

تعیین شدت تأثیر متغیر میانجی نیز توسط آماره‌ای به نام شمول واریانس (VAF)^{۲۶} محاسبه می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را در بر می‌گیرد. هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی است. این آماره از طریق فرمول زیر قابل محاسبه شد:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) +}$$

در دو فرمول بالا، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته، s²a خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر مستقل و s²b میانجی و خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر میانجی و وابسته است. با قرار دادن مقادیر مربوط به این پژوهش در دو فرمول یاد شده، مقدار آماره Z، ۳۰/۳ و شدت تأثیر متغیر میانجی، ۰/۴۸ محاسبه شد که بیانگر تأیید فرضیه چهارم است که نقش میانجی متغیر عزت نفس مبتنی بر سازمان را بررسی می‌کند.

بحث

رضایی لری و همکاران (۱۳۹۶) رابطه میان عدالت سازمانی و عزت نفس کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) بر عزت نفس مبتنی بر سازمان اثرگذار است (۲۰). نتایج پژوهشی که توسط قوش^{۲۷} (۲۰۱۶) انجام

28. Kim

29. Chen

30. Sam

25. Sobel Test

26. variance accounted for

27. Ghosh

برای ایجاد استانداردهای تصمیمات سازمانی منسجم، شنیدن نگرانی‌های همه کسانی که تحت تأثیر تصمیمات هستند، و اجازه درخواست برای اطلاعات بیشتر در مورد تصمیمات را توسعه دهند. این رویه‌ها به‌ویژه برای کارکنان سازمان‌هایی همچون بیمارستان‌ها با توجه به استرس‌های شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تلاش برای توسعه چنین رویه‌هایی باعث می‌شود که کارکنان در محل کار احساس اعتماد، ارزش در محل کار و احساس تعلق به سازمان داشته باشند. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود که تجهیزات مورد استفاده و روندهای اداری و مقررات وضع شده در بیمارستان را برای کارکنان به‌گونه‌ای اجرا کنند که احساس بی‌عدالتی در آن‌ها ایجاد نشود.

همچنین، با شفاف‌سازی در مورد تصمیماتی که در سازمان گرفته می‌شود، احساس نگرانی کارکنان در رابطه با رویه‌های اخذ شده را کاهش دهند، و با شناسایی استرس‌های شغلی کارکنان و کاهش آن‌ها، بهره‌وری کارکنان را با ارائه تشویق و پاداش بهبود بخشند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

با نتایج این تحقیق است. شایان ذکر است که نتایج این پژوهش شواهد بیشتری مبنی بر اینکه عزت نفس مبتنی بر سازمان، یک متغیر برجسته برای کارکنان است و می‌تواند در پژوهش‌های آینده به‌عنوان نتیجه ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، و به‌تبع آن تعهد سازمانی عاطفی منجر شود، ارائه داد. این یافته‌ها بررسی نظام‌مندتر اقدامات مربوط به رفاه کارکنان، مانند نیازهای روان‌شناختی برای عزت‌نفس را ضروری می‌سازد.

محدودیت‌های پژوهش

- محدودیت زمانی یکی از محدودیت‌های خارج از اختیار پژوهشگر بود.
- علاقه و انگیزه کارکنان برای پاسخ به پرسش‌ها یا نگرانی آن‌ها از افشای اطلاعات، بر پاسخگویی صادقانه به پرسشنامه و پایایی آن تأثیرگذار بود.
- در پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی، با توجه به پیچیدگی رفتار و فعالیت‌های انسان، همواره مشکل جمع‌آوری اطلاعات از افراد به‌دلیل تأثیرپذیری آن‌ها از عوامل خارج از کنترل پژوهشگر وجود دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش، سازمان‌ها باید رویه‌های رسمی

منابع

1. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*. 1993;78(4):538. doi: 10.1037//0021-9010.78.4.538.
2. Martins AD, Euzebio LDC, Beuren IM. Perception of organizational justice and home office work performance: influence of affective commitment. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. 2023;25(3):373-86. doi: 10.7819/rbgn.v25i3.4231.
3. Khan JA, Khan I, Baloch QB. Self-esteem moderates the impact of procedural justice over organizational commitment a review of the cellular industry of pakistan. *FWU Journal of Social Sciences*. 2020;14(1):51-63.
4. Bowling NA, Eschleman KJ, Wang Q, Kirkendall C, Alarcon G. A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2010;83(3):601-26. doi: 10.1348/096317909X454382.
5. Kim JS, Milliman JF, Lucas AF. Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*. 2021;92:102691. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102691.
6. Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, Dunham RB. Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*. 1989;32(3):622-48. doi: /10.5465/256437.
7. Filosa L, Alessandri G. Longitudinal correlated changes of global and organization-based self-esteem at work. *Applied Psychology*. 2024;73(1):381-405. doi: 10.1111/apps.12484.
8. Pierce JL, Gardner DG. Self-esteem within the

- work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*. 2004;30(5):591-622. doi: 10.1016/j.jm.2003.10.001.
9. Harris MA, Orth U. The link between self-esteem and social relationships: A meta-analysis of longitudinal studies. *J Pers Soc Psychol*. 2020;119(6):1459-77.
 10. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of applied psychology*. 1991;76(6):845. doi: 10.1037//0021-9010.76.6.845.
 11. Lind EA, Tyler TR. *The social psychology of procedural justice*: Springer Science & Business Media; 1988. doi: 10.1007/978-1-4899-2115-4.
 12. Cohen-Charash Y, Spector PE. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*. 2001;86(2):278-321. doi: 10.1006/obhd.2001.2958.
 13. Fasih ST, Jalbani AA, Mubarik S. Consequences of Exclusive Talent Management and the Mediating and Moderating Roles of Distributer Justice and Procedural Justice. *Market Forces*. 2021;16(2):133-50. doi: 10.51153/mf.v16i2.507.
 14. Qi L, Xu Y, Liu B. Does justice matter in voice? Inclusive leadership and employee voice: the moderating role of organizational justice perception. *Front Psychol*. 2023;14:1313922.
 15. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):425-45.
 16. Cropanzano R, Mitchell MS. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*. 2005;31(6):874-900. doi: 10.1177/0149206305279602.
 17. Cropanzano R, Byrne ZS, Bobocel DR, Rupp DE. Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior*. 2001;58(2):164-209. doi: 10.1006/jvbe.2001.1791.
 18. Roodt G. A job demands—resources framework for explaining turnover intentions. *Psychology of retention: theory, research and practice*. 2018:5-33. doi: 10.1007/978-3-319-98920-4_1.
 19. Davari A, Rezazadeh A. *Structural equation modeling with PLS*. Tehran: Jahad University. 2017. [Persian].
 20. Rezaei Lori Gh, Nekooei MH, Gholam Azad M. Investigating the relationship between organizational justice and organizational support on the self-esteem of SAPCO's employees. c2018. Tehran: 5th Scientific Conference on Recent Findings of Iranian Management Entrepreneurship and Education Management Sciences; Iran. [Persian].
 21. Ghosh SK. Linking perceived organizational support to organizational identification: Role of organization based self-esteem. *Contemporary Management Research*. 2016;12(2). doi: 10.7903/cmr.15765.
 22. Chen C, Wang B, An H, Luo M. Organizational justice perception and employees' social loafing in the context of the COVID-19 epidemic: the mediating role of organizational commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2024;11(1):1-8. doi: 10.1057/s41599-024-02612-6.
 23. Hadi S, Pebrianti E, Kirana KC. Analysis of the effect of work-life balance, self-esteem and work motivation on organizational commitment moderated by organizational justice on workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*. 2023;8(1):7-14. doi: 10.26737/jetl.v8i1.3313.
 24. Sam MRF, Bellani E, Wahyuni S, editors. *The contributing role of organizational-based self-esteem to organizational commitment*. Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021); 2022: Atlantis Press. doi: 10.2991/assehr.k.220203.029.