

## بررسی رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در شهرداری همدان

حامد توسلی آرا<sup>۱\*</sup>، دکتر حمید مهدوی راد<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش داخلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ایران Email: tavasoliara@gmail.com

۲- استادیار و عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ایران Email: reserch2040@yahoo.com

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در شهرداری همدان می باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری همدان می باشند که در سال ۱۳۹۶ در این سازمان مشغول به فعالیت هستند که تعداد کل آنان ۱۷۳۶ نفر است. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی نسبی (به نسبت نوع استخدامی) به تعداد ۳۱۵ نفر انتخاب گردید. در پژوهش حاضر عدالت سازمانی با پرسشنامه ۱۹ سوالی نیه هوف و مورمن و دلبستگی شغلی با پرسشنامه ۲۱ سوالی هازان و شیور مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج بدست آمده نشان داد که عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی دارای رابطه مثبت و معنی داری است و ابعاد عدالت سازمانی از جمله عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای می توانند سطح دلبستگی شغلی را افزایش دهند.

**کلمات کلیدی:** عدالت سازمانی، دلبستگی شغلی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای

### مقدمه

ارزش‌ها،<sup>۱</sup> پایه و اساس فرهنگ<sup>۲</sup> هر سازمانی می باشند. همانند اصل فلسفه سازمان، که همانا رسیدن به موفقیت می باشد، ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان و خط مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می کند. با شناخت اهمیت ارزش‌ها و رابطه آن‌ها با فرهنگ، نیاز است که ارزش‌های اساسی را که ریشه سیستم‌های ارزشی فرد و سازمان است، مشخص نمود [۱].

به نظر می‌رسد که سازمان‌ها دارای ارزش‌های بسیاری هستند که در ماهیت با ارزش‌های صنعت آن‌ها متفاوت و متمایز است. به هر حال، زیربنای همه این ارزش‌های خاص، مجموعه ای از ارزش‌های پذیرفته شده است که همه افراد با آن‌ها احساس هویت<sup>۳</sup> می کنند [۲]. از طرفی سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است و از آنجا که عدالت اجتماعی<sup>۴</sup> یکی از عناصر تشکیل دهنده ارزش‌های سازمانی قلمداد می‌گردد، لذا ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد و سبب ریزش ارزش‌های آن می‌گردد، زیرا

1. Values

2. Culture

3. Identity

4. Social Justice