پژوهش در حیطه کودکان استثنایی/ سال نهم، شماره ۴، ۱۳۸۸ / ۳۴۴-۳۳۱
Research on Exceptional Children, 2010, Vol.9, No. 4, 331-344

پیش‌بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در مربیان آموزشگاه‌های استثنایی

دکتر محسن گل پرور*[1]، محمد رضا غفوری[2]، مرجان نصری[3]

تاریخ دریافت: ۸۸/۵/۱۰ تجدیدنظر: ۸۸/۱۰/۲۱ پذیرش نهایی: ۸۸/۱۰/۲۷

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف پیش‌بینی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی (در ابعاد تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوندجویانه و تعهد مبادله‌ای) از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) در مربیان آموزشگاههای استثنایی در شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمد. **روش:** در راستای هدف پژوهش، ۲۳۱ نفر از مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای برای پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. مطالعه حاضر از زمره مطالعات همبستگی و از نوع پیش‌بینی است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه تعهد سازمانی (با ۹ سؤال و سه زیرمقیاس)، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده (با ۲۹ سؤال)، پرسشنامه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی (با ۱۸ سؤال برای سه بعد عدالت) بوده است. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون همزمان و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** شواهد حاصل حاکی از آن بود که تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوندجویانه، تعهد مبادله‌ای و حمایت سازمانی ادراک شده با هر سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی دارای رابطه مثبت و معنادار ($P<۰/۰۱$) هستند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که برای تعهد همانندسازی شده، عدالت رویه‌ای و توزیعی، برای تعهد پیوند جویانه، عدالت رویه‌ای و ارتباطی، برای تعهد مبادله‌ای، عدالت رویه‌ای ، ارتباطی و توزیعی و برای حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت رویه‌ای، ارتباطی و توزیعی به ترتیب دارای بیشترین نقش و تأثیر هستند. **نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش از نقش متفاوت ابعاد عدالت برای ابعاد تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده در مربیان آموزشگاههای استثنایی حمایت لازم را به‌عمل آورد.

واژه‌های کلیدی: *تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی، مربیان آموزشگاههای استثنایی.*

مقدمه

تعهد سازمانی، سازه‌ای چندبعدی است که با نتایج کاری و شغلی چندی از جمله کاهش غیبت و ترک خدمت (ریکتا، ۲۰۰۲) و افزایش رفتار مدنی ـ سازمانی، تلاش کاری و بهبود عملکرد شغلی رابطه دارد (داولی، استفنز و استفنز ، ۲۰۰۴). مطالعات متعددی نظیر متیو و زایاک (۱۹۹۰) نیز نشان داده که تعهد نسبت به پرداخت کارکنان، کارکنان را از لحاظ نگرشی و رفتاری به سازمان، متعهدتر می‌کند. برور (۱۹۹۶) تعهد سازمانی را به مثابهٔ تمایل کارکنان به مشارکت فعال در یک نظام یا سیستم هماهنگ معرفی کرده است. در باب موضوع تعهد سازمانی تحقیقات، بر تمایز میان انواع تعهد کارکنان به ابعاد مختلف محیط کار، تأکید کرده‌اند. برای نمونه پس از کارهای اولیه پورتر، استیرز، مودی و بولیان (۱۹۷۴) در مورد تعهد سازمانی و اندازه‌گیری آن، محققان زیادی در تلاش برای بررسی دقیق علمی این سازه،

*۱- **نویسنده رابط:** استادیار روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان) ۰۳۱۱-۵۳۵۴۰۰۱-۹ (Email:mgolparvar@khuisf.ac.ir)
۲- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز
۳- کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

انواعی از تعهد سازمانی را مطرح کردند. مشهورترین و شناخته‌شده‌ترین تلاشها در این حوزه به فعالیتهای آلن و میر (۱۹۹۰) و بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) باز می‌گردد. آلن و میر (۱۹۹۰) با تردید در باب تک‌بعدی بودن تعهد سازمانی و با ساخت ابزاری پایا و روا، سه بعد تعهد عاطفی[۱]، تعهد مستمر[۲] و تعهد هنجاری[۳] را معرفی کردند (استال ورث، ۲۰۰۴).

بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) نیز با استفاده از شیوه شبکه مخزنی[۴] و به ویژه در سازمانهای دولتی سه نوع تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوندجویانه و تعهد مبادله‌ای را مطرح کرده‌اند. این محققان براساس شواهدی که عرضه کرده‌اند، بر این باورند که این سه نوع تعهد، برای سازمانهای دولتی دارای روایی اکولوژیک[۵] هستند (برای توضیحات بیشتر به گل‌پرور و عریضی ۱۳۸۵ مراجعه شود). به هرحال این محققان نیز هر یک از این سه نوع تعهد را دارای مشخصه‌های خاصی، معرفی کرده‌اند. تعهد همانندسازی شده[۶]، تعهد مبتنی بر همانندسازی افراد و کارکنان با سازمان و اهداف آن، معرفی شده است. این نوع تعهد باعث می‌شود تا کارکنان از عضویت در سازمان، احساس ارزش، احترام و غرور کنند. تعهد پیوندجویانه[۷]، پیوند عاطفی و گروهی فرد به سازمان است، به گونه‌ای که اعضای هرسازمان، آن را به‌سان خانواده‌ای که با آن پیوند دارند، می‌نگرند. و بالاخره تعهد مبادله‌ای[۸]، به صورت واکنشی به توجه و تشویق کارکنان از طرف سازمان، پدید می‌آید. در واقع در این نوع تعهد، افراد به‌واسطهٔ توجهات و مراقبتهایی که سازمان از آنان به‌عمل می‌آورد، احساس مسئولیت می‌کنند و برای اجابت این احساس مسئولیت، در خود نسبت به سازمان، احساس تعهد می‌کنند (گل‌پرور و عریضی، ۱۳۸۵؛ عریضی، علی‌محمدی و گل‌پرور، ۱۳۸۶).

در کنار ابعاد تعهد، سازهٔ دیگری که در پیشینهٔ تحقیقات تا اندازهٔ زیادی به آن توجه شده، حمایت سازمانی ادراک شده[۹] است. سازه حمایت سازمانی ادراک شده در واقع، از نظرات سنتی‌تر در باب رابطه کارکنان ـ کارفرمایان بر مبنای اهداف و تعهد متقابل نشأت گرفته است. بر این مبنا چنانچه تعهد سازمانی را به‌عنوان میزان همانندسازی و درگیری فرد با سازمان معینی تعریف کنیم که دارای این مشخصه‌های باور قاطع به اهداف و ارزشهای سازمان و پذیرش آنها، به‌کارگیری تلاش چشمگیر به خاطر سازمان و تمایل نیرومند برای حفظ عضویت خود در سازمان (عریضی و همکاران، ۱۳۸۶)باشد، در این صورت، می‌توان شکل دیگری از تعهد را که جهت آن از سمت سازمان به‌سوی افراد و کارکنان است نیز مطرح کرد (آیزنبرگر، هانتینگتون، هاتچنسون و سوآ، ۱۹۸۶).

آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) بر این باورند که در مفهوم سازیهای صورت گرفته دربارهٔ تعهد سازمانی به دلبستگی ادراک شده سازمان به کارکنان نیز باید توجه شود. این محققان این نوع تعهد را تحت عنوان حمایت سازمانی ادراک شده (POS) معرفی وآن را بدین شکل تعریف کردند: میزان باور کارکنان به اینکه سازمان حضور و مشارکت آنها را در سازمان ارج می‌نهد و مراقب بهزیستی و رفاه آنهاست (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). حمایت سازمانی ادراک شده، مؤلفه‌ای ضروری در روابط مبادله‌ای مرتبط با تعهد سازمانی است و تحقیقات نیز از رابطه مثبت و نیرومند بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی کارکنان، حمایت می‌کنند (وین، شور و لایدن، ۱۹۹۷). بنابراین چنانکه کارکنان احساس کنند که تعهد سازمان نسبت به آنها کاهش یافته، به‌طور طبیعی به میزان چشمگیری تعهد آنها نیز به سازمان، کاهش می‌یابد. بر همین مبنا محققانی چون وندن‌برگ، بنتین و استینگل هامر (۲۰۰۴) حمایت سازمانی ادراک شده را به مثابهٔ یکی از پیشایندهای مهم تعهد سازمانی و به‌ویژه تعهد عاطفی، معرفی کرده‌اند. در چهارچوب نظریات مطرح شده دربارهٔ حمایت سازمانی ادراک شده، این شکل از تعهد سازمان نسبت به کارکنان براساس هنجار مقابله به

مثل[۱۰] باعث تعهد عاطفی نیرومند کارکنان به سازمان می‌شود (گولدنر، ۱۹۶۰ به نقل از وندن برگ و همکاران، ۲۰۰۴).

بر این پایه می‌توان گفت، کارکنانی که احساس می‌کنند از طرف سازمان خود، مورد حمایت هستند، سعی در جبران این حمایت از طریق تعهد سازمانی به سازمان متبوع خود می‌کنند (آیزنبرگر، آرملی، رکس وینکل، لینچ و روادز، ۲۰۰۱). چنانکه ملاحظه می‌شود اشکال مختلف تعهد کارکنان به سازمان تحت تأثیر سیاستها، رویه‌ها و برخوردهای سازمان با آنها قرار می‌گیرد. یکی از جنبه‌های بسیار حیاتی اقدامات و نحوه عمل سازمانها و به‌ویژه سرپرستان و مدیران سازمانها که با احتمال قابل توجهی حمایت و تعهد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، وجود عدالت و انصاف در سازمان است. در زیر مبانی نظری و پژوهشی رابطه میان ابعاد عدالت سازمانی و حمایت و تعهد سازمانی مرور شده است.

رابطه حمایت و تعهد سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی: عدالت به لحاظ مفهومی در سازمانها اغلب تحت عنوان عدالت سازمانی ادراک شده[۱۱] در پیشینهٔ تحقیقات مطرح شده است. از این جهت، ادراک کارکنان از وجود عدالت و انصاف در درون سازمان، می‌تواند حداقل به یکی از سه حوزه عدالت توزیعی[۱۲]، رویه‌ای[۱۳] و تعاملی یا ارتباطی[۱۴] تعلق داشته باشد (بارنی، هنلی و ویدنر، ۲۰۰۹؛ مک‌آولیف، مانافا، ماسکو، بووی و وایت، ۲۰۰۹؛ ندیری و تانوا، ۲۰۱۰). در عدالت توزیعی ملاکهایی نظیر نیاز، برابری و انصاف برای تعیین میزان عدالت به‌کار رفته در توزیع امکانات، حقوق، پاداش و مزایا به‌کار می‌رود و چنانکه کارکنان در مقایسه درون‌دادهای خود با دیگران، احساس کنند که برون‌داد سازمان به آنها منصفانه بوده، سطح عدالت توزیعی ادراک شده آنها بالا می‌رود. در مقابل عدالت رویه‌ای به حضور و وجود عدالت و انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری در باب توزیع امکانات، فرصتها، پاداشها و ترفیع بستگی دارد و بالأخره عدالت تعاملی یا ارتباطی نیز به رعایت عدالت و انصاف از سوی سرپرست یا مدیران در برخورد با تک‌تک کارکنان، بازمی‌گردد (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). چنانکه کارکنان در حوزه‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و ارتباط سرپرستان و مدیران با خود احساس رعایت عدالت و انصاف کنند، براساس نظریه مبادله اجتماعی، آنها نیز با تلاش کاری و تعهد، سعی در جبران خدمات سازمان می‌کنند. در مقابل چنانکه احساس کنند در توزیع امکانات، فرصتها، پاداش و مزایا، در رویه‌های تصمیم‌گیری و در ارتباط سرپرستان با آنها بی‌انصافی روا داشته شده، با ایجاد تغییر در کمیت و کیفیت رفتارهای کاری و غیرکاری خود سعی در اعاده عدالت از دسته رفته می‌کنند (ون‌دن باس، وایلک و لاینند، ۱۹۹۸؛ ون‌دن‌باس، ۱۹۹۹؛ ویس، ساکو و کروپان زانو، ۱۹۹۹). شواهد قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد عدالت و انصاف ادراک شده، با تعهد کارکنان به اهداف و ارزشهای سازمان رابطه دارد (کواس، ۲۰۰۳). گرین‌برگ (۱۹۹۰) با اشاره به برخی تحقیقات مربوط به نظامهای جبران[۱۵] خدمات، نشان داده که عدالت ادراک شده در رویه‌های مورد استفاده در تخصیص پاداش با ارزیابی‌های سازمان و مدیران توسط کارکنان، نظیر آنچه در تعهد سازمانی و اعتماد به سرپرستان نمود می‌یابد، دارای رابطه نیرومندی است. عدالت رویه‌ای یا انصاف ادراک شده در رویه‌های تخصیص پاداش، به نظر می‌رسد که نه تنها ادراکات افراد را از انصاف موجود در پیامدها (یا همان عدالت توزیعی) تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه به همان میزان ادراک افراد را از وجود انصاف در فرد یا افراد توزیع‌کنندهٔ پاداشها نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (کوکس، ۲۰۰۰؛ اسکارپلو و جونز، ۱۹۹۶). علاوه بر این، سطح پاداش یا پیامدهای دریافتی به نظر نمی‌رسد به تنهایی ادراکات کارکنان را از انصاف رویه‌ای و یا حتی فراتر از آن نگرش نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار دهد، بلکه فقط رضایت کارکنان را از

خود پاداش تحت تأثیر قرار می‌دهد. به نظر اسکارپلو و جونز (۱۹۹۶) پیامدهای عادلانه برای کارکنان از این نظر مهم است که خطر کاهش و تنزل برون‌دادها و منابع را به حداقل می‌رساند؛ بنابراین ممکن است که عدالت توزیعی از دیدگاه انگیزش بیرونی، دارای اهمیت باشد. ولی در مقابل رویه‌های منصفانه از این نظر مهم هستند که ساز و کارهایی برای تنظیم منافع بلندمدت کارکنان با کارفرمایان یا مدیران سازمان هستند (اسکارپلو و جونز، ۱۹۹۶).

بنابراین بر اساس آنچه گذشت، انتظار می‌رود که بین ادراک کارکنان از حضور عدالت در توزیع امکانات، فرصتها، پاداش و حقوق، در رویه‌های تصمیم‌گیری درون سازمانی و در رفتار سرپرستان با تک‌تک کارکنان با تعهد کارکنان به سازمان و تعهد سازمان نسبت به کارکنان (در قالب حمایت سازمانی ادراک شده) رابطه مثبت و معنادار وجود داشته باشد. شواهدی از این ارتباط در فراتحلیلی که کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) در باب همبسته‌های عدالت سازمانی ادراک شده در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی انجام داده‌اند، به‌دست آمده است. در مطالعه فراتحلیلی مورد اشاره، علی‌رغم اینکه عدالت توزیعی و ارتباطی (تعاملی) دارای رابطه نیرومندی با تعهد عاطفی، گزارش شده‌اند، ولی عدالت رویه‌ای با این متغیر دارای رابطه نیرومندتری بوده است. تعهد مستمر در مقابل با عدالت رویه‌ای و ارتباطی (تعاملی) دارای رابطه منفی (معکوس) بوده است؛ بدین معنی که وقتی ادراک کارکنان از رویه‌ها و رفتارهای سرپرستان با آنها، مبتنی بر احترام و حضور عدالت و انصاف بوده، سرمایه‌گذاری بیشتری برای باقی‌ماندن در سازمان، از خود نشان داده‌اند. در مقابل وقتی رویه‌ها و رفتار سرپرستان به‌صورت غیرمنصفانه ادراک شود، کارکنان ممکن است به سادگی به این نتیجه برسند که با ترک سازمان، چیز زیادی از دست نخواهند داد. این یافته که رویه‌ها، توزیع و رفتارهای منصفانه، باعث تعهد بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود، به‌طور جدی مؤید دیدگاه مبادله اجتماعی است. سازمان با کارکنان منصفانه رفتار می‌کند و آنها نیز متقابلاً نسبت به سازمان و اهداف آن، تعهد نشان می‌دهند. در این حوزه نیز به‌طور طبیعی وقتی کارکنان وجود انصاف و عدالت را در سازمان تجربه کنند، حس حمایت شدن از طرف سازمان، در آنها بالا می‌رود (تیپر، ۲۰۰۰).

مرروی بر تحقیقات صورت گرفته حاکی از آن است که عدالت سازمانی با تعهد و حمایت سازمانی رابطه دارد. چنین رابطه‌ای هم مورد حمایت نظریات مطرح در این حوزه و هم تحقیقات، انجام شده است. ولی از آنجا که در ایران به‌ویژه در میان مربیان آموزشگاههای استثنایی، پژوهش جدی انجام نشده بود، در این پژوهش توان پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی برای حمایت و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. براساس مبانی نظری و پژوهشی مرور شده فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر هستند:

فرضیه اول: ترکیبی خطی از عدالت سازمانی توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی قادر به پیش‌بینی تعهد همانندسازی شده هستند.

فرضیه دوم: ترکیبی خطی از عدالت سازمانی توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی، قادر به پیش‌بینی تعهد پیوندجویانه هستند.

فرضیه سوم: ترکیبی خطی از عدالت سازمانی توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی قادر به پیش‌بینی تعهد مبادله‌ای هستند.

فرضیه چهارم: ترکیبی خطی از عدالت سازمانی توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی قادر به پیش‌بینی حمایت سازمانی ادراک شده هستند.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر همبستگی است. بر این اساس ابعاد تعهد سازمانی (تعهد همانندسازی شده،

تعهد پیوندجویانه و تعهد مبادله‌ای) و حمایت سازمانی ادراک شده به تفکیک به صورت متغیرهای ملاک و ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) به صورت متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش را کلیه مربیان زن و مرد آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ تشکیل داده‌اند. براساس اطلاعات ارسال شده از سازمان آموزش و پرورش استثنایی شهر اصفهان، تعداد کل مربیان آموزشگاه‌های استثنایی این شهر درسال تحصیلی مذکور ۸۳۰ نفر (۲۱۰ نفر مرد و ۶۲۰ نفر زن) بودند.

گروه نمونه پژوهش را ۲۳۱ نفر (۵۲ مرد و ۱۷۹ زن) تشکیل دادند. کفایت حجم نمونه ۲۳۱ نفر، براساس تعداد ۷۷ نفر به ازای هر یک از متغیرهای پیش‌بین تا اندازه‌ی چشمگیری مستند است. این مقدار تا حد زیادی از حداقل تعداد پیشنهادی به ازای هر متغیر پیش‌بین، برای مطالعات رگرسیون بالاتر بوده است (برورتون و میل‌وارد،۲۰۰۱). روش نمونه‌گیری نیز خوشه‌ای بوده است؛ بدین ترتیب که ابتدا فهرست اسامی آموزشگاه‌های استثنایی پسرانه و دخترانه از سازمان آموزش و پرورش استثنایی دریافت وسپس هر آموزشگاه به صورت یک خوشه در نظر گرفته شد. در نمونه‌گیری صورت گرفته هر آموزشگاهی که انتخاب شده، تمامی مربیان شاغل در آن به مثابهٔ بخشی از گروه نمونه در نظر گرفته شده‌اند. این روش نمونه‌گیری به علت جلوگیری از افزایش خطای نمونه‌گیری در صورت تکرار نمونه‌گیری، مورد استفاده قرار گرفته است. از نظر تحصیلات، ۵۹ نفر دیپلم و فوق دیپلم (۲۵/۵ درصد) و ۱۷۲ نفر (معادل ۷۴/۴ درصد) لیسانس و بالاتر بوده‌اند. همچنین اکثریت اعضای نمونه را افراد متأهل (معادل ۲۰۳ نفر و ۸۷/۹ درصد) تشکیل داده‌اند. ۴۸ نفر از اعضای نمونه (۲۰/۷ درصد) در گروه سنی تا ۳۰ سال، ۱۲۶ نفر در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۵۴/۵ درصد)، ۴۹ نفر در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۲۱/۲ درصد) و ۸ نفر (۳/۴ درصد) در گروه سنی بیش از ۵۰ سال بوده‌اند. از نظر سابقهٔ شغلی نیز اکثریت اعضای نمونه در گروه ۱۱ تا ۲۰ سال (۱۳۴ نفر معادل ۵۸ درصد) سابقه قرار داشته‌اند.

ابزارهای سنجش متغیرهای پژوهش سه پرسشنامه بدین شرح است: **۱. پرسشنامه تعهد سازمانی:** برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۹ سؤالی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) که دارای سه زیر مقیاس به‌نامهای تعهد همانندسازی شده، تعهد پیوند جویانه (پیوستگی) و تعهد مبادله‌ای است، استفاده به‌عمل آمد. هر سه سؤال این پرسشنامه به یکی از ابعاد سه‌گانه فوق مربوط می‌شود. این پرسشنامه براساس آنچه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) اعلام کرده‌اند، برای سازمانهای دولتی (ونه خصوصی) دارای روایی اکولوژیک است. مقیاس پاسخ‌گویی آن پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم = ۲، نه موافق نه مخالف=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است و پاسخ‌گو با خواندن عبارات ارائه شده نظر خود را نسبت به آن در مقیاس پنج درجه‌ای فوق‌الذکر علامت می‌زند. این پرسشنامه در پژوهشهای دیگر از جمله تحقیق عریضی، علی محمدی و گل پرور (۱۳۸۶) و گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) استفاده و بررسی شده است. براساس تحلیل عاملی به شیوه ابلیمین نحوه قرارگیری سؤالات بر سه بعد تعهد به همان سبکی که بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) اعلام داشته‌اند، تأیید شد و پایایی ابعاد سه‌گانه تعهد در پژوهش عریضی، علی محمدی و گل پرور(۱۳۸۶) و گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵) به شیوه آلفای کرونباخ و ضریب بازآزمایی به ترتیب برای تعهد همانندسازی شده برابر با ۰/۷۴۹ و ۰/۷۸، برای تعهد پیوندجویانه برابر با ۰/۷و ۰/۷۶ و برای تعهد مبادله‌ای ۰/۶۵ و ۰/۷۲ به‌دست آمده است. پایایی زیرمقیاسهای این پرسشنامه در پژوهش حاضر در جدول ۱ آمده است. **۲. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده:** برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه ۲۹ سؤالی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده شد. در

این پرسشنامه برای جلوگیری از سوگیری هنگام پاسخ‌دهی، تعدادی از سؤالات آن، منفی و تعداد دیگری به‌صورت مثبت، مطرح شده‌اند. در واقع فرد پاسخ‌گو این ۲۹ عبارت را می‌خواند و براساس طیف پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم =۵ تا کاملاً مخالفم = ۱ برای سؤالات مثبت و عکس آن برای سؤالات منفی) به آنها پاسخ می‌دهد. آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) پایائی این پرسشنامه را برای کل ۲۹ سؤال ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. در محاسبه امتیازات این پرسشنامه، امتیازات کل پرسشنامه پس از معکوس‌سازی امتیازات سؤالات منفی با هم جمع می‌شود و نمره‌ای کلی به‌دست می‌آید. عریضی و گل‌پرور (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را بر حسب آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن ـ براون، ضریب گاتمن و ضریب بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۸۴ و ۰/۷۹ گزارش کرده‌اند. ضرایب پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف در پژوهش حاضر در جدول ۱ آمده است. **۳. پرسشنامه‌های عدالت سازمانی ادراک شده:** برای سنجش عدالت سازمانی توزیعی از پرسشنامه پنج‌سؤالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه میزان عدالت ادراک شده در توزیع پیامدها و نتایج (پاداش، مزایا، حقوق و غیره) را در درون سازمان مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد و مقیاس آن پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم =۱ تا کاملا، مخالفم=۵) است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه را سازندگان آن ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در عین حال، تحلیل عاملی تأییدی تک عاملی بودن آن را تأیید کرده است. برای سنجش عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی از پرسشنامه هفت سؤالی و شش سؤالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شد. این دو پرسشنامه به ترتیب عدالت ادراک شده در تصمیم‌گیریها و نحوه ارتباط مدیران و سرپرستان با کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهند. مقیاس پاسخ‌گویی این دو پرسشنامه به اضافه پرسشنامه عدالت توزیعی در پژوهش حاضر به صورت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بوده است. پاسخ‌گویان در این سه پرسشنامه هجده عبارت داده شده را خواندند و سپس با توجه به شرایط و وضعیت خود، به‌ویژه نحوه ادراک خود، پاسخ موردنظر را علامت زدند. الوینیو، کیوماکی و واترا (۲۰۰۲) آلفای کرونباخ ۰/۹ و ۰/۸۱ را به ترتیب برای دو پرسشنامه عدالت رویه‌ای و ارتباطی گزارش کرده‌اند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های عدالت سازمانی را چند تن از متخصصان بررسی و تأیید کرده‌اند. روایی سازه این پرسشنامه‌ها نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برررسی و مطلوب بوده‌اند. نتایج مربوط به پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر نیز در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

ردیف	شواهد پایایی متغیرهای پژوهش	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن ـ براون	ضریب گاتمن
۱	تعهدهمانندسازی شده	۳	۰/۷۱	۰/۷	۰/۷۰۵
۲	تعهد پیوند جویانه	۳	۰/۷۵	۰/۷۴	۰/۷۴
۳	تعهد مبادله‌ای	۳	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۷۰۶
۴	حمایت سازمانی ادراک شده	۲۹	۰/۹	۰/۸۹	۰/۸۸۷
۵	عدالت توزیعی	۵	۰/۸۲۸	۰/۸۵۸	۰/۸۳۱
۶	عدالت رویه‌ای	۷	۰/۹۰۱	۰/۸۵۰	۰/۸۳۲
۷	عدالت ارتباطی	۶	۰/۹۲۶	۰/۸۷۷	۰/۸۷۵

کلیه پرسشنامه‌های پژوهش به شیوه خود گزارش‌دهی از سوی شرکت‌کنندگان در تحقیق در فاصله زمانی ۱۵ تا ۲۰ دقیقه، پاسخ داده شده‌اند.

در این پژوهش ابعاد عدالت سازمانی (شامل عدالت توزیعی،رویه‌ای و ارتباطی) به مثابهٔ متغیرهای پیش‌بین و ابعاد تعهد سازمانی (شامل همانندسازی شده، تعهد پیوندجویانه و تعهد مبادله‌ای) همراه با حمایت سازمانی ادراک شده به صورت متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان و گام‌به‌گام، مورد تحلیل قرار گرفت. استفاده از ماتریس ضرایب همبستگی ساده بدین علت بوده که برای انجام رگرسیون، بررسی ماتریس ضرایب همبستگی تا

اندازه‌ای راهگشاست؛ به عبارت، دیگر ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای احتمالی معنادار را در تحلیل رگرسیون مشخص می‌سازد و ازطرف دیگر در مواردی که براساس مبانی نظری ترتیب ورود برای برخی از متغیرهای پیش‌بین مشخص است، مبنای تصمیم‌گیری در باب ترتیب ورود متغیرها به تحلیل رگرسیون از طریق ماتریس همبستگی مرتبه صفر بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک، مفید است. تحلیل رگرسیون همزمان برای تعیین یکپارچه نقش ابعاد عدالت سازمانی برای ابعاد تعهد و حمایت سازمانی و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین برای تبیین واریانس تعهد و حمایت سازمانی، مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل‌های فوق با استفاده از بسته آماری ـ رایانه‌ای SPSS14 صورت گرفته است.

یافته‌ها

در جدول ۲ همبستگی بین تعهد و حمایت سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده ارائه شده است.

جدول ۲- همبستگیهای مرتبه صفر بین تعهد و حمایت سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده

ردیف	حمایت و تعهد سازمانی / ابعاد عدالت سازمانی	تعهدهمانندسازی		تعهد پیوندجویانه		تعهد مبادله‌ای		حمایت سازمانی	
		همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری
۱	عدالت سازمانی توزیعی	۰/۳۸۹	۰/۰۰۱	۰/۳۴۰	۰/۰۰۱	۰/۴۷۳	۰/۰۰۱	۰/۵۵۸	۰/۰۰۱
۲	عدالت سازمانی رویه‌ای	۰/۴۲۴	۰/۰۰۱	۰/۴۶۸	۰/۰۰۱	۰/۶۱۱	۰/۰۰۱	۰/۷۵۱	۰/۰۰۱
۳	عدالت سازمانی ارتباطی	۰/۳۷۰	۰/۰۰۱	۰/۴۴۴	۰/۰۰۱	۰/۵۲۳	۰/۰۰۱	۰/۶۴۶	۰/۰۰۱

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، به ترتیب عدالت سازمانی رویه‌ای (r=۰/۴۲۴)، عدالت سازمانی توزیعی (r=۰/۳۸۹) و عدالت سازمانی ارتباطی (r=۰/۳۷۰) با تعهد همانندسازی شده دارای بیشترین همبستگی معنادار (P<۰/۰۰۱) بوده‌اند. با تعهد پیوندجویانه، به ترتیب عدالت سازمانی رویه‌ای (r=۰/۴۶۸)، عدالت سازمانی ارتباطی (r=۰/۵۲۳) و عدالت سازمانی توزیعی (r=۰/۳۴۰)، و با تعهد مبادله‌ای به ترتیب عدالت سازمانی رویه‌ای (r=۰/۶۱۱)، عدالت سازمانی ارتباطی (r=۰/۵۲۳) و عدالت سازمانی توزیعی (r=۰/۴۷۳) دارای بیشترین همبستگی معنادار (P<۰/۰۰۱) بوده‌اند. با حمایت سازمانی ادراک شده نیز به ترتیب، عدالت سازمانی رویه‌ای (r=۰/۷۵۱)، عدالت سازمانی ارتباطی (r=۰/۶۴۶) و عدالت سازمانی توزیعی (r=۰/۶۴۶) دارای بیشترین همبستگی معنادار (P<۰/۰۰۱) بوده‌اند. در جداول ۳ و ۴ نتایج تحلیل رگرسیون همزمان و گام‌به‌گام آورده شده است. چنانکه در جدول ۳ دیده می‌شود، در تحلیل رگرسیون همزمان عدالت سازمانی رویه‌ای و عدالت سازمانی توزیعی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۷ با تعهد همانندسازی شده بوده‌اند. این دو متغیر ۲۱ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده را به‌صورت تعدیل شده تبیین کرده‌اند و به ترتیب ضرایب بتا استاندارد آنها ۰/۲۱۵ و ۰/۱۹۶ بوده است. عدالت سازمانی ارتباطی، نقش معناداری در تعهد سازمانی همانندسازی شده نداشته است. امّا برای تعهد پیوند جویانه، عدالت سازمانی رویه‌ای و عدالت سازمانی ارتباطی با این نوع تعهد دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۰۷ بوده‌اند و در حدود ۲۵ درصد از واریانس آن را به‌صورت تعدیل‌شده، تبیین کرده‌اند. ضرایب بتا استاندارد برای عدالت سازمانی رویه‌ای و ارتباطی در پیش‌بینی تعهد پیوند جویانه، به ترتیب ۰/۲۷۵ و ۰/۲۳۶ بوده است. امّا برای تعهد مبادله‌ای هر سه نوع عدالت، یعنی

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از طریق ابعاد عدالت سازمانی

متغیرهای ملاک	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد	الگوی رگرسیون	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد و غیراستاندارد: B	ضرایب غیراستاندارد: خطای استاندارد برآورد	ضرایب استاندارد بتا	مقدار t	معناداری
تعهد همانندسازی شده	۰/۴۷۰ (۱)	۰/۲۲۱	۰/۲۱۰	۱/۷۹۵	همزمان	مقدار ثابت	۶/۴۳۱	۰/۵۱۲	-	۱۲/۵۷۱	۰/۰۰۱
						عدالت سازمانی توزیعی	۰/۰۹۸	۰/۰۳۷	۰/۱۹۶	۲/۶۷۳	۰/۰۰۸
						عدالت سازمانی رویه‌ای	۰/۰۷۳	۰/۰۲۹	۰/۲۱۵	۲/۵۱۶	۰/۰۱۳
						عدالت سازمانی ارتباطی	۰/۰۵۴	۰/۰۲۹	۰/۱۴۴	۱/۸۸۱	۰/۰۶۱
تعهد پیوند جویانه	۰/۵۰۷ (۲)	۰/۲۵۷	۰/۲۴۸	۲/۰۱۶	همزمان	مقدار ثابت	۵/۵۳۸	۰/۵۷۴	-	۹/۶۴۰	۰/۰۰۱
						عدالت سازمانی توزیعی	۰/۰۴	۰/۰۴۱	۰/۰۷	۰/۹۷۱	۰/۳۳۲
						عدالت سازمانی رویه‌ای	۰/۱۰۸	۰/۰۳۳	۰/۲۷۵	۳/۳۰۵	۰/۰۰۱
						عدالت سازمانی ارتباطی	۰/۱۰۲	۰/۰۳۲	۰/۲۳۶	۳/۱۵۶	۰/۰۰۲
تعهد مبادله‌ای	۰/۶۴۶ (۳)	۰/۴۱۷	۰/۴۰۹	۲/۰۹۶	همزمان	مقدار ثابت	۱/۳۶۱	۰/۵۹۷	-	۲/۲۷۹	۰/۰۲۴
						عدالت سازمانی توزیعی	۰/۱	۰/۰۴۳	۰/۱۴۷	۲/۳۱۷	۰/۰۲۱
						عدالت سازمانی رویه‌ای	۰/۱۸	۰/۰۳۴	۰/۳۹۲	۵/۳۱۳	۰/۰۰۱
						عدالت سازمانی ارتباطی	۰/۱۰۴	۰/۰۳۴	۰/۲۰۶	۳/۱۰	۰/۰۰۲
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۷۹۰ (۴)	۰/۶۲۴	۰/۶۱۹	۸/۵۴۶	همزمان	مقدار ثابت	۱۲۲/۲۸۳	۲/۴۳۵	-	۵/۲۲۸	۰/۰۰۱
						عدالت سازمانی توزیعی	۰/۴۹۳	۰/۱۷۵	۰/۱۴۴	۲/۸۱۵	۰/۰۰۵
						عدالت سازمانی رویه‌ای	۱/۱۵۷	۰/۱۳۸	۰/۴۹۶	۸/۳۶۳	۰/۰۰۱
						عدالت سازمانی ارتباطی	۰/۶۷۶	۰/۱۳۷	۰/۲۶۵	۴/۹۶۰	۰/۰۰۱

(۱) P<۰/۰۰۱ و F=۲۱/۴۲۳
(۲) P<۰/۰۰۱ و F=۲۶/۲۱۸
(۳) P<۰/۰۰۱ و F=۵۴/۱۰۳
(۴) P<۰/۰۰۱ و F=۱۲۵/۳۱۱

توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی با آن دارای رابطه بوده‌اند و ضریب همبستگی چندگانه آنها با تعهد مبادله‌ای ۰/۶۴۶ بوده که میزان واریانس تبیین شده به‌صورت تعدیل‌شده نیز حدود ۴۱ درصد بوده است. ضرایب بتای استاندارد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی برای تعهد مبادله‌ای به ترتیب ۰/۱۴۷، ۰/۳۹۲ و ۰/۲۰۶ بوده است. با حمایت سازمانی ادراک شده، هر سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی دارای رابطه بوده‌اند و میزان ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۹ و واریانس تبیین شده به‌صورت تعدیل‌شده حدود ۶۲ درصد است. ضرایب بتا استاندارد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی برای حمایت سازمانی ادراک شده به ترتیب ۰/۱۴۴، ۰/۴۹۶ و ۰/۲۶۵ بوده است. امّا چنانکه محرز است، از طریق تحلیل رگرسیون همزمان مشخص نیست که سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس هر یک از متغیرهای ملاک چقدر است، به همین جهت تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نیز اجرا شدکه نتایج آن را درجدول ۴ ملاحظه می‌کنید. چنانکه در جدول ۴ مشخص است، به ترتیب عدالت رویه‌ای و توزیعی در تعهد همانندسازی شده دارای نقش بوده‌اند. در گام اوّل عدالت رویه‌ای ۱۸ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده را تبیین کرده ولی در گام دوم با افزوده شدن عدالت توزیعی این مقدار به حدود ۲۰/۹ درصد رسیده است که سهم انحصاری عدالت توزیعی، حدود ۲/۹ درصد بوده است. برای تعهد پیوندجویانه نیز عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی نقش داشتند. بدین ترتیب که در گام اوّل حدود ۲۲ درصد از واریانس این نوع تعهد از طریق عدالت

رویه‌ای تبیین‌شده و با افزوده شدن عدالت ارتباطی مقدار واریانس تبیین شده به ۲۵/۴ درصد رسیده که ۳/۴ درصد آن به‌صورت انحصاری به عدالت ارتباطی ادراک شده اختصاص داشته است. برای تعهد مبادله‌ای نیز هر سه نوع عدالت سازمانی دارای نقش بوده‌اند. در گام اول عدالت رویه‌ای ۳۷/۴ درصد از واریانس تعهد مبادله‌ای را تبیین کرده و در گام دوم با افزوده شدن عدالت ارتباطی واریانس تبیین شده به ۴۰/۳ درصد رسیده که ۲/۹ درصد آن به‌صورت انحصاری به عدالت ارتباطی اختصاص داشت و در گام سوم با افزوده شدن عدالت توزیعی واریانس تبیین شده به ۴۱/۷ درصد رسید که ۱/۴ درصد آن به‌صورت انحصاری به عدالت توزیعی، اختصاص داشته است. برای حمایت سازمانی ادراک شده نیز هر سه بعد عدالت نقش داشته‌اند: بدین ترتیب که در گام اوّل عدالت رویه‌ای قادر به تبیین ۵۶/۴ درصد از واریانس حمایت سازمانی بودند و در گام دوم با افزوده شدن عدالت ارتباطی، واریانس تبیین شده به ۶۱ درصد رسید که ۴/۶ درصد آن به‌صورت انحصاری به عدالت ارتباطی اختصاص داشت و در گام سوم با افزوده شدن عدالت توزیعی، واریانس تبیین شده به ۶۲/۴ درصد رسید که ۱/۴ درصد آن به‌صورت انحصاری به عدالت توزیعی اختصاص داشته است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از طریق ابعاد عدالت سازمانی

متغیرهای ملاک	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد	الگوی رگرسیون	ضرایب استاندارد و غیراستاندارد: مقادیر ثابت و متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد: B	ضرایب غیراستاندارد: خطای استاندارد برآورد	ضرایب استاندارد بتا	مقدار t	معناداری
تعهد همانندسازی شده	-	-	-	-		مقدار ثابت	۹/۹۰۶	۰/۴۴۷	-	۱۵/۴۴۱	۰/۰۰۱
	۰/۴۲۴	۰/۱۸۰	۰/۱۷۶	۱/۸۳۴	گام‌به گام	عدالت رویه‌ای	۰/۱۰۲	۰/۰۲۵	۰/۲۹۸	۴/۰۶۳	۰/۰۰۱
	۰/۴۵۷(۱)	۰/۲۰۹	۰/۲۰۲	۱/۸۰۵		عدالت توزیعی	۰/۱۰۶	۰/۰۳۷	۰/۲۱۱	۲/۸۸۲	۰/۰۰۴
	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
تعهد پیوند جویانه	-	-	-	-		مقدار ثابت	۵/۷۳۸	۰/۰۵۳۶	-	۱۰/۶۹۸	۰/۰۰۱
	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۰/۲۱۶	۲/۰۵۹	گام‌به گام	عدالت رویه‌ای	۰/۱۲۲	۰/۰۲۹	۰/۳۱۲	۴/۱۸۷	۰/۰۰۱
	۰/۵۰۴(۲)	۰/۲۵۴	۰/۲۴۸	۲/۰۱۶		عدالت توزیعی	۰/۱۰۵	۰/۰۳۲	۰/۲۴۴	۳/۲۸۳	۰/۰۰۱
	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
تعهد مبادله‌ای	-	-	-	-		مقدار ثابت	۱/۳۶۱	۰/۵۹۷	-	۲/۲۷۹	۰/۰۲۴
	۰/۶۱۱	۰/۳۷۴	۰/۳۷۱	۲/۱۶۲	گام‌به گام	عدالت رویه‌ای	/۱۸۰	۰/۰۳۴	۰/۳۹۲	۵/۳۱۳	۰/۰۰۱
	۰/۶۳۵	۰/۴۰۳	۰/۳۹۸	۲/۱۱۶		عدالت ارتباطی	۰/۱۰۴	۰/۰۳۴	۰/۲۰۶	۳/۱۰	۰/۰۰۲
	۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۰/۴۰۹	۲/۰۹۶		عدالت توزیعی	۰/۱	۰/۰۴۳	۰/۱۴۷	۲/۳۱۷	۰/۰۲۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده	-	-	-	-		مقدار ثابت	۱۲۲/۲۸۳	۲/۴۳۵	-	۵۰/۲۲۸	۰/۰۰۱
	۰/۷۵۱	۰/۵۶۴	۰/۵۶۲	۹/۱۵۹	گام‌به گام	عدالت رویه‌ای	۱/۱۵۷	۰/۱۳۸	۰/۴۹۶	۸/۳۶۳	۰/۰۰۱
	۰/۷۸۱	۰/۶۱۰	۰/۶۰۷	۸/۶۷۴		عدالت ارتباطی	۰/۶۷۹	۰/۱۳۷	۰/۲۶۵	۴/۹۶۰	۰/۰۰۱
	۰/۷۹	۰/۶۲۴	۰/۶۱۹	۸/۵۴۶		عدالت توزیعی	۰/۴۹۳	۰/۱۷۵	۰/۱۴۴	۲/۸۱۵	۰/۰۰۵

(۱) P<۰/۰۰۱ و ۳۰/۰۳۲ و F = ۵۰/۱۶۰ (۲) P<۰/۰۰۱ و ۵۴/۱۰۳ و ۷۶/۹۹۵ و F =۱۳۶/۷۳۵

(۳) P<۰/۰۰۱ و ۳۸/۸۶۴ و F =۶۴/۲۱۳ (۴) P<۰/۰۰۱ و ۱۲۵/۳۱۱ و ۱۷۸/۵۸۱ و F =۲۹۵/۹۲۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بود. براساس آنچه در بخش یافته‌ها عرضه شد (جداول ۲ تا ۴)، در سطح همبستگی‌های مرتبه صفر (ساده) بین تعهد سازمانی همانندسازی شده، تعهد پیوندجویانه، تعهد مبادله‌ای و حمایت سازمانی ادراک شده با ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی در همه موارد رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در عین حال، برای بررسی چهار فرضیه پژوهش، رگرسیون همزمان و گام‌به‌گام به مرحله اجرا درآمد که نقش هر یک از ابعاد عدالت را برای ابعاد تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده، مشخص ساخت (جداول ۳ و۴). فرضیه اول پژوهش به این ترتیب مورد تأیید قرار گرفت، که ترکیب خطی عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت ارتباطی (در رگرسیون همزمان و عدالت رویه ای و توزیعی در رگرسیون گام‌به‌گام) قادر به تبیین ۳۲/۱ درصد از واریانس تعهد همانندسازی شده بودند. شواهد حاصل از تحلیل رگرسیون همزمان حاکی از آن بود که در همانندسازی کارکنان با اهداف سازمان و خط‌مشی‌های آن، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی و در آخر عدالت ارتباطی به ترتیب دارای نقش هستند؛ به عبارت دیگر، این نتایج حاکی از آن است که در تعهد همانندسازی، وجود انصاف و عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری و توزیع امکانات، مزایا و حقوق و پاداش نقش محوری ایفا می‌کنند. محققان مختلفی چون ون‌دن باس، ویلک و لیند (۱۹۹۸)، ون‌دن‌باس (۱۹۹۹) و ویس، شاکو و کروپان زانو (۱۹۹۹) براساس پژوهشهایی که انجام داده‌اند، این نتیجه‌گیری را مطرح کرده‌اند؛ در شرایطی که کارکنان احساس می‌کنند عدالت و انصاف در حوزه‌های مختلف ازسازمان رخت بربسته، با تعدیل کمیت و کیفیت رفتارهای کاری خود سعی در اعاده آن می‌کنند. طبعاً در نقطه مقابل نیز چنانکه وجود عدالت و انصاف را در سازمان احساس کنند، با افزایش تعهد خود به سازمان و اهداف آن سعی در حفظ و حتی تقویت تعهد خود می‌کنند؛ بنابراین ملاحظه می‌شود که یافته‌های پژوهش حاضر با آنچه محققان فوق مطرح کرده‌اند، همسویی دارد.

بخش دیگر یافته‌ها، در راستای فرضیه دوم پژوهش، حاکی از آن بود که به ترتیب عدالت رویه‌ای و ارتباطی ادراک شده نقش اصلی را در تعهد پیوندجویانه بازی می‌کنند. از آنجایی که تعهد پیوندجویانه مشتمل بر نوعی تعهد است که در آن افراد، سازمان و گروههای کاری خود در درون سازمان را به‌سان خانواده در نظر می‌گیرند، بنابراین نقش عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی (ونه عدالت توزیعی) در این نوع تعهد حکایت از نقش محوری تصمیم‌گیری و ارتباط منصفانه در این نوع تعهد دارد؛ به عبارت دیگر، همان‌طور که نظریه مبادله اجتماعی مطرح کرده، چنانکه افراد یا کارکنان سازمانی احساس کنند که مدیران و سرپرستان افراد منصفی هستند که در رفتار خود با آنها نیز این عدالت و انصاف را نشان می‌دهند، به‌طور طبیعی از طریق مقابله به مثل، عملکرد و تعهد خود را افزایش می‌دهند تا بخشی از توجه منصفانه و احترام‌آمیز آنها را جبران کنند. در این راستا نیز یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌ها و اشارات محققانی چون کواس (۲۰۰۳) و گرین‌برگ (۱۹۹۰) همسویی چشمگیر و قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد؛ از طرف دیگر، اگر سرپرستان و مدیران سازمان را به‌سان پدر در ساختار خانواده در نظر بگیریم، طبیعی است که رفتارهای منصفانه و احترام‌آمیز آنها، با کارکنان حس پیوندجویی را در کارکنان بالا ببرد. این در واقع شاید همان اثری باشد که والد یا سرپرست منصف در درون ساختار خانواده بر جای می‌گذارد. بدین ترتیب بنظر می‌رسد وجود عدالت رویه‌ای و ارتباطی در سرپرستان موجب انتقال نوعی خیرخواهی پدرانه به کارکنان می‌شود که به‌طور طبیعی، باعث افزایش تعهد پیوندجویانه آنها می‌شود.

امّا بخش دیگر یافته‌ها، در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش حاکی از آن بود که به ترتیب عدالت رویه‌ای، ارتباطی و در آخر عدالت توزیعی در تعهد مبادله‌ای دارای نقش هستند. تعهد سازمانی مبادله‌ای وجهی از تعهد است که مبتنی بر بده و بستان بین سازمان و کارکنان است؛ به عبارتی، کارکنان با احساس توجه سازمانی در حوزه‌های مختلف نسبت به خود، به‌صورت متقابل با افزایش کیفیت و کمیت کاری خود، سعی در قدرشناسی می‌کنند. در این راستا نیز چنانکه دیده می‌شود در این نوع تعهد، کارکنان در ابتدا تحت تأثیر عدالت در تصمیم‌گیری و رویه‌های آن و سپس تحت تأثیر رفتار احترام‌آمیز و منصفانه سرپرستان و در پایان تحت تأثیر رعایت انصاف و عدالت در توزیع امکانات، پاداش و حقوق و مزایا قرار می‌گیرند. این شواهد حاکی از آن است که برای وارد شدن کارکنان به فرایندهای مبادله مبتنی بر تعهد، آنها ابتدا به رویه‌ها ورفتار سرپرستان با خود مراجعه می‌کنند و سپس شاخصهای عدالت توزیعی را محور توجه خود قرار می‌دهند. همین امر به‌طور ضمنی حاکی از آن است که عنصر پرداخت وقتی در کنار عناصر مربوط به رویه‌ها و رفتار سرپرستان قرار می‌گیرد، نقش ضعیف‌تری را در عنصر مبادله ایفا می‌کند و این در واقع همان چیزی است که بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) مطرح کرده‌اند. به باور این محققان در مبادله میان کارکنان و سازمان، مبادله مبتنی بر عناصر مادی و پاداش همواره محوریت ندارد. این یافته به‌طور ضمنی همچنین دارای این تلویح نیز است که حتی اگر کارکنان از شرایط حقوقی مناسبی هم برخوردار نباشند، امّا کماکان احساس کنند که رویه‌های تصمیم‌گیری و اجرای آنها منصفانه است و در عین حال شأن و احترام آنها در ارتباطات درون سازمان رعایت می‌شود، به مقدار چشمگیری تعهد مبادله‌ای را به معرض نمایش می‌گذارند. کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) در فراتحلیلی که به انجام رساندند، عدالت رویه‌ای را نسبت به عدالت توزیعی و تعاملی با تعهد عاطفی دارای رابطه نیرومندتری، گزارش کرده‌اند. لازم به ذکر است که در تعهد مبادله‌ای نیز تا اندازه‌ای تعهد عاطفی مستتر است، همان‌گونه که در تعهد پیوند جویانه نیز این چنین است؛ بنابراین به‌طور نسبی نقش عدالت رویه‌ای برای تعهد مبادله‌ای به مثابهٔ بُعدی از عدالت سازمانی ادراک شده که دارای بالاترین ضریب بتا استاندارد برای پیش‌بینی این متغیر بود، همسو با یافته‌های گزارش شده کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) است.

آخرین بخش از یافته‌های این تحقیق حاکی از آن بود که فرضیه چهارم پژوهش به این ترتیب مورد تأیید قرار گرفت که به ترتیب عدالت رویه‌ای، ارتباطی و سپس عدالت توزیعی برای حمایت سازمانی ادراک شده، دارای بیشترین نقش هستند. این امر حاکی از آن است که هر سه بعد عدالت برای داوری کارکنان در مورد حمایت سازمان برای وجود و حضور، نقش و نیازهای آنها اهمیت حیاتی دارند. یافته‌های تحقیقاتی مشابه در این حوزه چندان در دسترس قرار نگرفت. با این حال ارتباط مذکور حاکی از آن است که علاوه بر تعهد که تحت تأثیر عدالت ادراک شده قرار می‌گیرد، حمایت ادراک شده کارکنان از طرف سازمان نیز تحت تأثیر ابعاد عدالت قرار می‌گیرد و در این راستا کماکان عدالت رویه‌ای در رأس سه بعد دیگر عدالت است. این ارتباطات بدین ترتیب قابل تبیین است که وجود عدالت در تصمیم‌گیری، اجرای تصمیمات، اطلاع‌رسانی به موقع تصمیمات و مواردی از این دست حس ارزشمندی را به کارکنان منتقل می‌کند؛ به عبارت دیگر، چنانکه با کارکنان غیرمنصفانه برخورد شود، آنها ممکن است احساس کنند که یا دارای ارزش لازم برای سازمان نیستند و یا اینکه نقش و کار آنها برای سازمان اهمیتی ندارد که سعی نمی‌کنند با آنها عادلانه رفتار کنند. به‌طور طبیعی در چنین شرایطی کارکنان احساس خواهند کرد که سازمان از آنها و نقش‌شان حمایت لازم را به عمل نمی‌آورد و بدین ترتیب حس ارزشمندی و تعلق گروهی آنها،

کاهش می‌یابد.

در تفسیر یافته‌های این پژوهش باید به محدودیت این پژوهش، یعنی محدود بودن گروه نمونه به مربیان آموزشگاههای استثنایی که موجب محدودیت در تعمیم‌دهی نتایج به دیگر معلمان و دبیران و یا حتی کارکنان دیگر سازمانها می‌شود، توجه شود. در مجموع، یافته‌های این پژوهش نقش عدالت ادراک شده را در تعهد و حمایت سازمانی به‌خوبی مستند کرد. یافته‌های این پژوهش از بسیاری جهات برای هدایت نظامهای سازمانی و مدیران و سرپرستان قابل توجه است. حداقل از این جهت که در ابعادی از تعهد نظیر تعهد پیوندجویانه و مبادله‌ای کارکنان خیلی جدی تحت‌تأثیر شرایط پرداخت و حتی حقوق خود نیستند، بلکه به عدالت در رویه‌ها و ارتباطات توجه بیشتری نشان می‌دهند، یافته‌های این پژوهش قابل توجه است. در عین حال لازم است پژوهش حاضر در سازمانهای مختلف تکرار شود تا نتیجه‌گیریهای کاربردی محرز و قطعی شوند.

یادداشتها

1) Affective commitment.
2) Continuance commitment.
3)Normative commitment.
4) Repertory Grid (RG).
5) Ecological validity.
6) Identification commitment.
7) Affiliation commitment.
8) Exchange commitment.
9) Perceived organizational support.
10) Reciprocity norm.
11) Perceived organizational justice.
12) Distributive justice.
13) Procedural justice.
14) Relational justice.
15) Compensation systems.

منابع

عریضی، حمیدرضا، علی‌محمدی، سهراب و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۶). "*رابطه میان تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیشایند و پسایند مبتنی بر تحلیل مسیر*"، *مجله روانشناسی*، ۴۳، ۳۲۳-۳۰۲.

عریضی، حمیدرضا و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). *رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی ـ سازمانی و...* . (مقاله در مرحله چاپ در فصلنامه مدیریت مدرس).

گل‌پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵). *پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی*، ۲۹، ۴۱ تا ۶۸.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.*

Balfour, D.L.,& Wechsler, B. (1996). "Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations". *Public Productivity & Management Review, 19(3), 256-277.*

Brewer, A.M. (1996). "Developing commitment between managers and employees". *Journal of Managerial Psychology, 11(4), 24-34.*

Brewerton, P., & Millward, L. (2001). "*Organizational research methods*". First Published, London, Thousand Oaks: SAGE Publications.

Burney, L.L., Henle, C.A., & Widener, S.K. (2009). "A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra- and in-role performance". *Accounting, Organizations and Society, 34, 305-321.*

Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). "The role of justice in organizations: A meta-analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 8(2), 278-321.*

Cox, A. (2000). "The importance of employee participation in determining pay system effectiveness". *International Journal of Management Review, 2(4) 357-375.*

Dawley, D.D., Stephens, R.D., Stephens, D.B. (2004). "Dimentionality of organizational commitment in volunteer workers: chamber of commerce board members and role fulfillment". *Journal of Vocational Behawior, 35(4), 180-194.*

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology, 86,42-51*.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa. D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology, 7*(3), 500-507.

Elovinio, M., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2002). "Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health". *American Journal of Public Health, 92(1), 105-108.*

Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow". *Journal of Management, 16, 399-433*.

Kuvaas, B. (2003). "Employee owenership and affective organizational commitment: employees perceptions of fairness and their preference for company shares over cash". *Scandinavian Journal of Management, 19, 193-212.*

Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). "A review and meta analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin, 108, 171-194*.

McAuliffe, E., Manafa, O., Maseko, F., Bowie, C., & White, E. (2009). "*Understanding job satisfaction amongst mid-level cadres in Malawi: the contribution of organizational justice*".

Moorman, R.H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship"? *Journal of Applied Psychology, 76 845-855*.

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*.

Neihoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organization citizenship behavior". *Academy of Management Journal, 36, 527-556*.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology, 76, 603-609.*

Riketta, M. (2002). "Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis". *Journal of Organizational Behavior, 23, 257-266.*

Scarpello, V., & Jones, F.F. (1996). "Why justice matters in compensation decisim making". *Journal of Organizational Behavior, 17, 285-299*.

Stallworth, L. (2004). "Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations". *Managerial Auditing Journal, 19(7), 945-955.*

Tepper, B.J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal, 43, 178-190.*

Vandenberg, C., Bentein, K., & Stingelhamber, F. (2004). "Affective commitment to the organization, supervisrr, and work group: Antecedents and outcomes". *Journal of Vocational Behavior, 64, 47-71.*

Van den Bos, K. (1999). *What are we talking about no-voice Procedures*?

Vanden Bos, K., Wilke, H.A.M., & Lind, E.A. (1998). "When do we need procedural fairness?

The role of trust in authority". *Journal of Personality and Social Psychology, 75, 1449-1458.*

Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C., (1997). "Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective". *Academy of Management Journal, 40, 82-111.*

Weiss, H.M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). "Effects of justice conditions on discrete emotions". *Journal of Applied Psychology, 84, 786-794.*