

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره پانزدهم - پاییز ۱۳۸۶
صص ۴۶ - ۲۵

نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک شدهٔ مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان

محسن گل‌پرور^۱ - مرجان نصری^۲ - مختار ملک‌پور^۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار در عدالت سازمانی ادراک شده (در ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان است. بدین منظور از بین کلیهٔ مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان ۲۳۱ نفر (۵۲ مرد و ۱۷۹ زن) به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش شامل ۳ پرسشنامه برای سنجش ابعاد عدالت سازمانی و ۹ پرسشنامه برای

۱- استادیار دانشکدهٔ روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد خوراسگان (اصفهان) (نویسندهٔ مسؤول)
Email: mgolparvar@kuisf.ac.ir

۲- کارشناس ارشد روان‌شناسی و دبیر آموزش و پرورش خمینی‌شهر

۳- استاد دانشکدهٔ روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

سنجش متغیرهای پیش‌بین بوده است. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل شد. نتایج حاصل نشان داد که به ترتیب رضایت از پرداخت، ترک خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی به کار و میل به ماندن برای عدالت توزیعی، مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و رضایت از پرداخت برای عدالت رویه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری، ترک خدمت و اعتماد سازمانی برای عدالت ارتباطی دارای توان پیش‌بینی معنادار ($P < 0/05$) هستند.

کلید واژه‌ها: مشارکت، تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی، عدالت سازمانی.

مقدمه

مطالعه عدالت در محیط‌های کاری، در سالهای اخیر رشد فزاینده و بسیار چشمگیری داشته است. با اینکه اولین مطالعات درباره عدالت در اوایل دهه ۶۰ میلادی انجام گرفته، بیشتر مطالعات معطوف به عدالت در سازمانها در دهه ۹۰ انتشار یافته است (کوهن، چاراش و اسپکتور^۱، ۲۰۰۱). مطالعه در باب انصاف و عدالت با فعالیت آدامز^۲ در باب نظریه انصاف آغاز شده است (آدامز، ۱۹۶۳ و ۱۹۶۵). در این نظریه بر روی عدالت ادراک شده نسبت به پیامدها تأکید شده است. این تأکید بر پیامدها چنانکه محققان دیگر نیز بررسی کرده‌اند بعدها با عنوان عدالت توزیعی در حوزه نظریه‌پردازی‌ها مطرح شد (فولگر^۳، ۱۹۸۴). با این حال تحقیقات بعدی در محیط‌های مختلف نشان داده که نظریه انصاف آدامز، قادر به تبیین و پیش‌بینی کامل واکنشهای انسانها به بی‌عدالتی ادراک شده نیست. این ناتوانی انگیزه لازم را فراهم ساخت تا محققان بر بُعد دیگری از عدالت موسوم به عدالت رویه‌ای^۴ تمرکز کنند (کروپانزانو و راندال^۵، ۱۹۹۳). در عدالت رویه‌ای تأکید ویژه بر فرایندهای تصمیم‌گیری است که منجر به دستیابی به شرایط، امکانات، فرصتها و امثال آن می‌شود. این گسترش بعد عدالت، نشان می‌دهد که در بسیاری شرایط نحوه توزیع امکانات و فرصتها به اندازه‌ای که فرایند این توزیع و به‌ویژه تصمیم‌گیری درباره نحوه توزیع برای افراد اهمیت دارد،

1- Cohen – Charash & Spector

2- Adams

3- Folger

4- Procedural justice

5- Cropanzano & Randall

مهم نیست (لایند و تیلر^۱، ۱۹۸۸). در کنار طرح عدالت رویه‌ای، بعد سوم موسوم به عدالت تعاملی^۲ نیز به منصفه ظهور رسید (بایس و موآگ^۳، ۱۹۸۶). در این شکل از عدالت سازمانی بر جنبه بین‌فردی اعمال و اقدامات سازمانی به‌ویژه نحوه ارتباط و تعامل مدیران و سرپرستان با کارکنان تأکید می‌شود. به دلیل تأکید بر جنبه ارتباطی این نوع عدالت، برخی از محققان به‌جای عدالت تعاملی، ترجیحاً از عدالت ارتباطی^۴ استفاده کرده‌اند (الوینو، کیوماکی و واترا^۵، ۲۰۰۲).

به باور کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) با آنکه تمایز پذیرفته‌شده‌ای بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای وجود دارد، اما محققان و نظریه‌پردازان در مورد تمایز بین عدالت رویه‌ای و تعاملی توافق کمتری دارند. برخی محققان (کال کوئیت^۶، ۱۹۹۹؛ کروپانزانو و پرار^۷، ۱۹۹۹) از تمایز بین عدالت رویه‌ای و تعاملی حمایت کرده و برخی دیگر چنین تمایزی را تأیید نکرده‌اند (برن و کروپانزانو^۸، ۱۹۹۹).

پژوهش‌ها و مطالعات انجام گرفته، ادراکات معطوف به عدالت را تحت تأثیر دو دسته عناصر و عوامل قرار می‌دهند؛ ۱- نتایجی که فرد یا افراد از سازمان کسب می‌کنند، ۲- رویه‌ها و کیفیت تعامل‌ها و ارتباطات درون سازمان و ۳- ویژگی‌های افراد ادراک‌کننده عدالت.

در درجه اول ادراکات عدالت را می‌توان بر پایه پیروی سازمان از قواعد عدالت توزیعی (انصاف، برابری و نیاز) و جذابیت نتایج توزیع شده تبیین نمود. در این بعد حداقل تا اندازه‌ای، عدالت از طریق درک نتایج به‌صورت منفی یا مثبت نزد فرد ادراک‌کننده قابل تبیین است و به‌طور طبیعی از آنجا که افراد ادراک‌کننده، در جایگاه انسان هستند، احتمال سوگیری در داوری آنها وجود دارد (گرین‌برگ^۹، ۱۹۹۴).

1 - Lind & Tyler

2 - Interactional justice

3 - Bies & Moag

4 - Relational justice

5 - Elovino, Kivimaki & Vahtera

6 - Collquitt

7 - Cropanzano & Prehar

8 - Byrne & Cropanzano

9 - Greenberg

از طرف دیگر ادراکات معطوف به عدالت به پیروی سازمان از قواعد عدالت رویه‌ای نیز بستگی دارد (لونتال^۱، ۱۹۸۰). برای نمونه، سازمانی که به کارکنان خود اجازه اعتراض در مواردی را می‌دهد که بر تصمیمات سازمانی آنها تأثیر می‌گذارد نسبت به سازمانی که چنین اجازه‌ای را به کارکنان خود نمی‌دهد، سازمانی منصف‌تر و عادل‌تر تلقی می‌شود. در مقابل عدالت تعاملی یا ارتباطی، به کیفیت رفتار و توضیحاتی که کارکنان از طرف مراجع قدرت رسمی در سازمان دریافت می‌کنند، بستگی دارد (بایس و مواگ، ۱۹۸۶). بنابراین حس عدالت تعاملی با این فرض که نتایج و رویه‌ها منصفانه باشند، وقتی با کارکنان همراه با حفظ شأن و احترام برخورد می‌شود، نسبت به زمانی که با آنها به صورت استبدادی و غیرمحترمانه برخورد می‌شود، بالاتر است.

ادراکات معطوف به عدالت در افراد تحت تأثیر ویژگیهای فردی نیز قرار می‌گیرد. مهمترین این ویژگیها سن، جنسیت، قومیت، نژاد، سابقه کار یا سابقه خدمت و حتی ویژگیهای شخصیتی نظیر اعتماد به نفس، حالات خلقی و امثال آن می‌باشد. به باور کالیک، لایند، آمبروزی و مک‌کون^۲ (۱۹۹۶) یکی از راههایی که از آن طریق ویژگیهای فردی افراد نحوه ادراک آنها را از عدالت متأثر می‌سازد، سوگیری خودمحوری^۳ است. به عبارت دیگر در بسیاری شرایط، موقعیت و وضعیت افراد، آنها را نسبت به جنبه‌هایی از نتایج و رویه‌ها حساس می‌سازد. برای نمونه اقدامات خیرخواهانه و انسان‌دوستانه‌ای که در بعضی از محیط‌های کاری و غیرکاری برای گروهی مزایایی دارد، برای این گروه نسبت به کسانی که از این اقدامات نفعی عایدشان نمی‌شود، عادلانه‌تر تلقی می‌شود (تراکسیلو و بوئر^۴، ۱۹۹۹). راه دیگری که متغیرهای فردی بر ادراکات عدالت تأثیر می‌گذارند، تأکیدی است که گروههای مختلف بر مسائل معطوف به عدالت دارند (کالیک و همکاران، ۱۹۹۶). به هر حال در محیط‌های کاری عدالت ادراک شده سازمانی ممکن است با متغیرهای مختلفی ارتباط داشته باشد. برای نمونه براساس نظریه انصاف (که عدالت توزیعی بر گرفته شده از این نظریه است) بی‌عدالتی توزیعی به سادگی کارکنان را وامی‌دارد تا کمیت و کیفیت کاری خود را تغییر دهند و بدین

1 - Leventhal

2 - Kulik, Lind, Ambrose & Mac coun

3 - Egocentric bias

4 - Truxillo & Baure

وسیله عدالت از دست رفته را بازگشت و اعاده کنند (آستین و والستر^۱، ۱۹۷۴). در مقابل عدالت رویه‌ای به صورت صریح و مستقیم با عملکرد مرتبط نیست، بلکه با نگرش‌ها و کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد (لایند و تیلر، ۱۹۸۸). در حقیقت این ادعا را محققانی چون لایند و تیلر (۱۹۸۸) مطرح کرده‌اند که زمانی که هماهنگی گروهی به‌عنوان هدف مطرح است، عدالت رویه‌ای برجسته و مهم می‌شود و در مقابل زمانی که بارآوری و کارایی تولیدی مطرح است، عدالت توزیعی محور اصلی قرار می‌گیرد. بنابراین در چنین چهارچوبی عدالت رویه‌ای ابتدا بر نگرش‌ها نسبت به سازمان و مراجع قدرت رسمی آن تأثیر می‌گذارد و به دنبال آن عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند. چنین ارتباطاتی بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد (به‌ویژه در حوزه عدالت رویه‌ای) مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی^۲ است (مسترسون، لوئیس مک‌کلیر، گلدمن و تیلر^۳، ۲۰۰۰). نظریه تبادل اجتماعی، سازمانها را به عنوان مکانهایی برای تبادل متقابل و بلندمدت میان کارکنان و سازمان می‌نگرد. در این فضا و دیدگاه عدالت مانند درون‌داد سازمان در رابطه تبادلی نگرسته می‌شود که از طریق سازمان و یا سرپرست به کارکنان انتقال می‌یابد (مسترسون و همکاران، ۲۰۰۰). بر همین پایه نیز چنانکه عدالت ادراک شده در کارکنان یک سازمان را برآمده از ارتباط سرپرستان بلافصل و کارکنان در نظر بگیریم، عدالت تعاملی (یا ارتباطی) نیز به همان اندازه عدالت رویه‌ای اهمیت پیدا می‌کند. بر همین اساس نیز بسیاری از محققان (مسترسون و همکاران، ۲۰۰۰ و کروپان‌زانو و پرار، ۱۹۹۹) پیشنهاد داده‌اند که مطلوب‌تر است عملکرد کاری کارکنان را با عدالت ارتباطی و تعاملی و نه عدالت رویه‌ای مرتبط بدانیم. همچنین گروه دیگری از محققان این باور را مطرح کرده و بررسی کرده‌اند که ابعاد مختلف عدالت ممکن است با متغیرهایی نظیر میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی و حتی دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار ارتباط داشته باشد. در واقع چنانکه به لحاظ نظری در نظر بگیریم وقتی ادراکات کارکنان بر محور حضور عدالت (اعم از توزیعی، رویه‌ای یا ارتباطی) متمرکز است، تعهد بیشتری نسبت به سازمان و اهداف آن پیدا می‌کنند

1- Austin & Walster

2- Social exchange theory

3- Masterson, Lewis, Mccler, Goldman & Taylor

چنین ارتباطی بر پایه این دیدگاه است که چنانچه کارکنان فضای کاری سازمان خود را مملو از عدالت و انصاف بدانند، به‌طور طبیعی براساس رضایت ناشی از این فضا، به رفتارهای نوع‌دوستانه، یاری‌رسان، مؤدبانه و مبتنی بر تعهد و وجدان کاری نسبت به همکاران، مشتریان و امثال آن دست می‌زنند. عدالت توزیعی نیز ممکن است با رفتارهای مدنی- سازمانی ارتباط داشته باشد. بدین ترتیب که اگر رفتارهای مدنی- سازمانی را به‌سان درون‌دادهای کارکنان به سازمان بنگریم، به‌خوبی عدالت ادراک شده توزیعی آنها منجر به جرح و تعدیل چنین رفتارهایی می‌شود.

نتیجه اینکه ابعاد مختلف عدالت سازمانی از لحاظ نظری ممکن است با رضایت از پرداخت نیز ارتباط داشته باشد. کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) در فراتحلیلی نشان دادند که رضایت از پرداخت^۱ با هر دو بعد عدالت توزیعی و رویه‌ای ارتباط دارد، اما آن‌گونه که انتظار می‌رود رابطه رضایت از پرداخت با عدالت توزیعی بیشتر از رابطه آن با عدالت رویه‌ای است. از لحاظ نظری چنین ارتباطی به ماهیت و محتوای ادراکات معطوف به عدالت در این دو نوع عدالت ادراک شده باز می‌گردد. در عدالت توزیعی توجه به پیامدها و داوری در مورد آنها اهمیت دارد. به‌طور طبیعی پرداخت در قبال کار در سازمان به کارکنان صورت می‌گیرد. در واقع به‌طور طبیعی کارکنان هر نظامی حقوق و مزایای پرداختی از طرف سازمان را به‌عنوان پیامد کار خود تلقی می‌کنند در عین حال رضایت از پرداخت از طریق نقش تصمیم‌گیری در مورد تقسیم پاداش، امکانات، فرصتها و امثال آن با عدالت رویه‌ای ادراک شده نیز ارتباط می‌یابد. در مورد رابطه عدالت ارتباطی (یا تعاملی) با رضایت از پرداخت، تحقیقات محدودتری نسبت به دو بعد قبل صورت گرفته است. برای نمونه در فراتحلیل کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) به این رابطه اشاره‌ای نشده است. این احتمال وجود دارد که رفتارهای عادلانه سرپرستان و به‌ویژه ارائه توضیحات کافی در موارد ادراک بی‌عدالتی در سازمان از طرف سرپرستان به کارکنان بر رضایت از پرداخت کارکنان تأثیر بگذارد. مروری بر مبانی نظری و پژوهشی نشان‌دهنده وجود روابط احتمالی میان مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت،

جایگزین‌های شغلی، رفتار مدنی - سازمانی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار با ابعاد مختلف عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) است. با این حال تاکنون مطالعه مستقلی در مورد رابطه میان متغیرهای بالا با عدالت سازمانی ادراک شده در میان مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان انجام نشده است. بنابراین برای روشن شدن روابط بین متغیرهای نه‌گانه بالا با ابعاد عدالت سازمانی در مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان این پژوهش اجرا و فرضیه‌های زیر بررسی شد:

فرضیه اول: مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی- سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی عدالت سازمانی توزیعی هستند.

فرضیه دوم: مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی- سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی عدالت سازمانی رویه‌ای هستند.

فرضیه سوم: مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی- سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی عدالت سازمانی ارتباطی هستند.

روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش کلیه مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان در اسفند ماه ۱۳۸۵ و بهار ۱۳۸۶ هستند. براساس اطلاعات سازمان آموزش و پرورش استثنایی تعداد مربیان مرد ۲۱۰ نفر و تعداد مربیان زن ۶۲۰ نفر بوده است. نمونه پژوهش را ۲۳۱ نفر از مربیان (۱۷۹ زن و ۵۲ مرد) آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان تشکیل داده‌اند. این تعداد با توجه به اینکه بسیاری از محققان برای مطالعات پیش‌بینی از نوع این پژوهش به ازای هر متغیر مورد سنجش، حداقل ۱۵ نفر را توصیه کرده‌اند، کافی تشخیص داده شد (کرامر، ۱۳۸۴). روش نمونه‌گیری برای دستیابی به گروه نمونه، از نوع خوشه‌ای بوده است. بدین ترتیب ابتدا فهرست اسامی آموزشگاههای استثنایی پسرانه و دخترانه از سازمان آموزش و پرورش استثنایی دریافت و سپس هر آموزشگاه

به‌عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد. در نمونه‌گیری صورت گرفته هر آموزشگاهی که انتخاب شده تمامی مربیان شاغل در آن به‌عنوان بخشی از گروه نمونه در نظر گرفته شده‌اند. این روش نمونه‌گیری به‌دلیل جلوگیری از افزایش خطای نمونه‌گیری در صورت تکرار نمونه‌گیری مورد استفاده قرار گرفته است.

ابزارهای پژوهش

۱- پرسشنامه‌های عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی توزیعی^۱ از پرسشنامه پنج سؤالی نیهوف و مورمن^۲ (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه برای سنجش میزان انصاف ادراک شده در توزیع نتایج (حقوق، مزایا، پاداش و...) در درون سازمان طراحی و ساخته شده است. مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است و براساس گزارش بکر، هانت و آندریوز^۳ (۲۰۰۶) آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۳ می‌باشد. تک‌عاملی بودن این پرسشنامه براساس گزارش همین محققان از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفته است.

برای سنجش عدالت سازمانی رویه‌ای از پرسشنامه هفت‌سؤالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه گستره انصاف و عدالت ادراک شده کارکنان را در توجه به فرایندهای کاری و تصمیم‌گیری مورد سنجش قرار می‌دهد. این ابزار نیز برحسب مقیاس پنج درجه‌ای پاسخ داده می‌شود. براساس گزارش الوینیو، کیوماکی و واترا (۲۰۰۲) آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹ است. برای سنجش عدالت سازمانی ارتباطی از پرسشنامه شش سؤالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه نیز میزان عدالت ادراک شده در رفتار و نحوه برخورد سرپرستان و مدیران را با کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه نیز پنج درجه‌ای است. الوینیو، کیوماکی و واترا (۲۰۰۲) آلفای کرونباخ ۰/۸۱ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. پرسشنامه‌های عدالت سازمانی گفته شده به دلیل دسترسی نداشتن به نسخه‌های

1 - Distributive organizational justice

2 - Niehoff & Moorman

3 - Baker, Hunt & Anderws

ترجمه شده آنها، از زبان اصلی (انگلیسی) ترجمه و برای این پژوهش استفاده شد. روایی^۱ صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها (به صورت ترجمه شده) را کارشناسان تأیید کردند. پایایی پرسشنامه‌های عدالت سازمانی در جدول ۱ ارائه شده است.

۲- پرسشنامه‌های دیگر: برای سنجش مشارکت در تصمیم‌گیری (دو سؤال)، رفتار مدنی- سازمانی (دو سؤال)، رضایت از پرداخت (سه سؤال)، میل به ماندن (سه سؤال) و جایگزین‌های شغلی (دو سؤال) از پرسشنامه‌هایی به همین نام که بالفور و وکسلر^۲ (۱۹۹۶) معرفی کرده‌اند استفاده شد. برای سنجش ترک خدمت از پرسشنامه دو سؤالی پورتر، کرامپون و اسمیت^۳ (۱۹۷۶)، برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه هشت سؤالی مورمن، بلاکلی و نیهوف^۴ (۱۹۹۸) و برای سنجش دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار از پرسشنامه‌های ده و شش سؤالی کانونگو^۵ (۱۹۸۲) استفاده شد. کلیه پرسشنامه‌ها بر مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود و از لحاظ شواهد پایایی و روایی گل پرور و عریضی (۱۳۸۵) و عریضی و گل پرور (۱۳۸۴) به تفصیل بررسی کرده‌اند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها را کارشناسان برای این پژوهش تأیید و پایایی آنها را نیز بررسی کردند که نتایج آن را در جدول ۱ مشاهده می‌کنید. **روش اجرا:** پرسشنامه‌های پژوهش را اعضای گروه نمونه به صورت خود گزارش‌دهی پاسخ دادند. از آنجا که اعضای گروه نمونه در هر آموزشگاه دارای فرصت لازم و کافی برای پاسخگویی به پرسشنامه‌ها نبودند، پس از تعیین هر آموزشگاه در نمونه‌گیری، پرسشنامه‌ها را در اختیار آنها قرار دادند و سپس یک هفته بعد برای بازگشت آنها مراجعه کردند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش استفاده شد. برای بررسی روابط ساده بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) با متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی- سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی

1 - Validity 2 - Balfour & Wechsler

3 - Porter, Crampon & Smith 4 - Moorman, Blakley & Niehoff

5 - Kanungo

به کار از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در سطح پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی (به‌عنوان متغیر ملاک) از طریق متغیرهای نه‌گانه پژوهش (به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین) از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. کلیه تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۴ صورت گرفته است.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه‌های پژوهش برحسب آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف

ردیف	شاخص‌های پایایی پرسشنامه‌ها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن - براون	ضریب گاتمن
۱	عدالت سازمانی توزیعی	۵	۰/۸۲۸	۰/۸۵۸	۰/۸۳۱
۲	عدالت سازمانی رویه‌ای	۷	۰/۹۰۱	۰/۸۵۰	۰/۸۳۲
۳	عدالت سازمانی ارتباطی	۶	۰/۹۲۶	۰/۸۷۷	۰/۸۷۵
۴	مشارکت در تصمیم‌گیری	۲	۰/۵۰۷	۰/۵۰۷	۰/۵۰۷
۵	رفتار مدنی - سازمانی	۳	۰/۵۴۳	۰/۵۸۱	۰/۵۰۶
۶	رضایت از پرداخت	۳	۰/۷۰۳	۰/۶۹۲	۰/۶۹۸
۷	میل به ماندن	۳	۰/۶۱۹	۰/۶۲۲	۰/۵۵۲
۸	ترک خدمت	۲	۰/۸۷۴	۰/۸۷۴	۰/۸۷۴
۹	جایگزین‌های شغلی	۲	۰/۵۴۳	۰/۵۴۳	۰/۵۴۳
۱۰	اعتماد سازمانی	۸	۰/۷۵۸	۰/۷۸۰	۰/۷۶۴
۱۱	دلبستگی شغلی	۱۰	۰/۸۶۶	۰/۸۷۳	۰/۸۷۳
۱۲	دلبستگی به کار	۶	۰/۶۵۶	۰/۵۸۴	۰/۵۸۴

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا همبستگی‌های ساده بین ابعاد عدالت سازمانی با متغیرهای نه‌گانه پژوهش ارائه شده و سپس نتایج تحلیل رگرسیون آورده شده است.

جدول ۲- همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی با متغیرهای نه‌گانه پژوهش

ردیف	ابعاد عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت ارتباطی	متغیرهای پژوهش
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۴۰۱**	۰/۵۲۹**	۰/۵۷۵**	
۲	رفتار مدنی - سازمانی	۰/۱۲۱	۰/۱۶۱*	۰/۱۳۶*	
۳	رضایت از پرداخت	۰/۵۷۰**	۰/۳۳۰**	۰/۲۰۱**	
۴	میل به ماندن	۰/۳۸۷**	۰/۳۰۵**	۰/۲۰۸**	
۵	ترک خدمت	-۰/۴۴۹**	-۰/۳۶۸**	-۰/۳۵۸**	
۶	جایگزین‌های شغلی	۰/۱۹۵**	-۰/۱۷۸**	-۰/۱۲۶	
۷	اعتماد سازمانی	۰/۳۲۷**	-۰/۴۶۳**	۰/۴۳۶**	
۸	دلبستگی شغلی	۰/۳۱۳	۰/۳۴۵**	۰/۲۸۶**	
۹	دلبستگی به کار	۰/۱۵۸*	۰/۱۶۸*	۰/۱۰۶*	

**P<۰/۰۱

*P<۰/۰۵

چنانکه در جدول ۲ دیده می‌شود عدالت توزیعی با رفتار مدنی - سازمانی دارای رابطه معناداری نبوده، ولی با مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار دارای رابطه مثبت و معنادار (P<۰/۰۱ یا P<۰/۰۵) و با ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی دارای رابطه منفی و معنادار (P<۰/۰۱) بوده است. عدالت رویه‌ای با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی - سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار دارای رابطه مثبت و معنادار بوده ولی با ترک خدمت و جایگزین‌های

شغلی دارای رابطه منفی و معنادار ($P < 0/01$) بوده است. عدالت ارتباطی با جایگزین‌های شغلی رابطه معناداری نداشته، ولی با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی - سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، اعتماد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و دل‌بستگی به کار رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$ یا $P < 0/05$) و با ترک خدمت رابطه منفی و معنادار ($P < 0/01$) داشته است. برای تعیین توان پیش‌بینی متغیرهای نه‌گانه برای ابعاد عدالت سازمانی، تحلیل رگرسیون گام به گام انجام گرفته که نتایج آن را در جدول ۳ به بعد مشاهده می‌کنید.

جدول ۳- ضریب همبستگی چندگانه، مجذور ضریب همبستگی چندگانه در پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی

ابعاد عدالت	شاخص‌های آماری متغیرهای معنادار در تحلیل گام به گام	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	خطای معیار برای آورد	معداری ضریب F
عدالت سازمانی توزیعی	رضایت از پرداخت	۰/۵۷۰	۰/۳۲۵	۰/۳۲۲	۳/۳۱۷
	ترک خدمت	۰/۶۵۵	۰/۴۲۸	۰/۴۲۳	۳/۰۵۹
	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۶۷۸	۰/۴۶۰	۰/۴۵۳	۲/۹۸۰
	دل‌بستگی به کار	۰/۶۸۷	۰/۴۷۲	۰/۴۶۲	۲/۹۵۴
	میل به ماندن	۰/۶۹۴	۰/۴۸۱	۰/۴۷۰	۲/۹۳۴
عدالت سازمانی رویه‌ای	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۵۲۹	۰/۲۸۰	۰/۲۷۷	۵/۰۴۵
	اعتماد سازمانی	۰/۵۷۹	۰/۳۳۵	۰/۳۳۰	۴/۸۵۷
	دل‌بستگی شغلی	۰/۶۱۳	۰/۳۷۶	۰/۳۶۸	۴/۷۱۶
	رضایت از پرداخت	۰/۶۳۱	۰/۳۹۸	۰/۳۸۷	۴/۶۴۴
عدالت ارتباطی سازمانی	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۵۷۹	۰/۳۳۱	۰/۳۲۸	۴/۴۱۹
	ترک خدمت	۰/۶۱۲	۰/۳۷۵	۰/۳۷۰	۴/۲۷۹
	اعتماد سازمانی	۰/۶۲۳	۰/۳۸۸	۰/۳۸۰	۴/۲۴۵

چنانکه در جدول ۳ دیده می‌شود، پنج متغیر از متغیرهای نه‌گانه طی آخرین گام (گامهای قبلی به دلیل حجم زیاد جدول‌ها ارائه نشده‌اند) در تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام ($P < 0/01$ و $F = 41/717$) دارای ضریب همبستگی چندگانه با عدالت سازمانی توزیعی بوده‌اند.

در اولین گام برای عدالت سازمانی توزیعی، رضایت از پرداخت و سپس طی چهار گام بعدی ترک خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی به کار و میل به ماندن به ترتیب دارای ضریب همبستگی چندگانه، $0/570$ ، $0/655$ ، $0/678$ ، $0/687$ و $0/694$ با عدالت سازمانی توزیعی بوده‌اند. این پنج متغیر حدود ۴۸ درصد از واریانس عدالت سازمانی توزیعی را تبیین نموده‌اند. برای عدالت سازمانی رویه‌ای، در آخرین گام چهار متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و رضایت از پرداخت دارای ضریب همبستگی چندگانه (توان پیش‌بینی $P < 0/01$ و $F = 37/286$) با این بعد از عدالت سازمانی بوده‌اند. در پایان گام چهارم این چهار متغیر حدود ۴۰ درصد از واریانس عدالت سازمانی رویه‌ای را تبیین نموده‌اند. برای عدالت سازمانی ارتباطی، طی آخرین گام، سه متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، ترک خدمت و اعتماد سازمانی دارای ضریب همبستگی چندگانه (و دارای توان پیش‌بینی $P < 0/01$ و $F = 47/904$) با این بعد از عدالت سازمانی بوده‌اند. در مجموع این سه متغیر حدود ۳۸ درصد از واریانس عدالت سازمانی ارتباطی را تبیین نموده‌اند. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای دارای توان پیش‌بین معنادار برای ابعاد عدالت سازمانی در جدول ۴ ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود برای عدالت سازمانی توزیعی رضایت از پرداخت (ضریب استاندارد بتا $0/446$) دارای بیشترین نقش در عدالت سازمانی ادراک شده توزیعی بوده و به دنبال آن ترک خدمت (ضریب استاندارد بتا $-0/205$)، مشارکت در تصمیم‌گیری (ضریب استاندارد بتا $0/174$)، دلبستگی به کار (ضریب استاندارد بتا $0/141$) و میل به ماندن (ضریب استاندارد بتا $0/126$) بوده‌اند. برای عدالت سازمانی رویه‌ای مشارکت در تصمیم‌گیری (ضریب استاندارد بتا $0/327$) دارای بیشترین نقش در عدالت سازمانی ادراک شده رویه‌ای بوده و به دنبال آن اعتماد سازمانی (ضریب استاندارد بتا $0/228$)، دلبستگی شغلی (ضریب استاندارد بتا $0/197$) و رضایت از

پرداخت (ضریب استاندارد بتا ۰/۱۵۴) بوده‌اند. برای عدالت سازمانی ارتباطی مشارکت در تصمیم‌گیری (ضریب استاندارد بتا ۰/۴۶۱) دارای بیشترین نقش در عدالت ادراک شده ارتباطی بوده و به دنبال آن ترک خدمت (ضریب استاندارد بتا ۰/۱۷۶-) و اعتماد سازمانی (ضریب استاندارد بتا ۰/۱۳۷) قرار داشته‌اند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی

ابعاد عدالت	شاخص‌های آماری	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد بتا	مقدار t	معناداری
		خطای معیار	بتا			
عدالت سازمانی توزیعی	مقدار ثابت	۱/۳۳۲	-۰/۱۸۹	-	-۰/۱۴۲	۰/۰۰۷
	رضایت از پرداخت	۰/۸۴	۰/۷۳۶	۰/۴۴۶	۸/۷۱۰	۰/۰۰۰
	ترک خدمت	۰/۱۱۴	۰/۳۶۴	-۰/۲۰۵	۳/۱۹۹	۰/۰۰۲
	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۱۱۹	۰/۳۹۸	۰/۱۷۴	۳/۳۵۱	۰/۰۰۱
	دل‌بستگی به کار	۰/۰۵۳	۰/۱۱۱	۰/۱۴۱	۲/۰۷۸	۰/۰۳۹
	میل به ماندن	۰/۱۲۶	۰/۲۵۳	۰/۱۲۶	۲/۶۰	۰/۰۴۶
	مقدار ثابت	۱/۸۶۹	-۱/۱۸۴	-	-۰/۹۷۰	۰/۰۳
عدالت سازمانی رویه‌ای	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۲۰۶	۱/۱۰۲	۰/۳۲۷	۵/۳۴۸	۰/۰۰۰
	اعتماد سازمانی	۰/۰۷۶	۰/۲۸۹	۰/۲۲۸	۳/۸۱۱	۰/۰۰۰
	دل‌بستگی شغلی	۰/۰۴۳	۰/۱۶۰	۰/۱۹۷	۳/۶۷۶	۰/۰۰۰
	رضایت از پرداخت	۰/۱۳۲	۰/۳۷۵	۰/۱۵۴	۲/۸۳۷	۰/۰۰۵
عدالت سازمانی ارتباطی	مقدار ثابت	۱/۴۷۴	۵/۶۵۰	-	۳/۸۳۳	۰/۰۰۰
	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۱۸۳	۱/۴۱۰	۰/۴۶۱	۷/۷۲۶	۰/۰۰۰
	ترک خدمت	۰/۱۳۶	۰/۴۱۷	-۰/۱۷۶	۳/۰۶۲	۰/۰۰۲
	اعتماد سازمانی	۰/۰۷۳	۰/۱۵۸	۰/۱۳۷	۲/۱۶۶	۰/۰۳۱

بحث و نتیجه گیری

چنانکه در بخش ارائه یافته‌ها مشخص شد، عدالت سازمانی توزیعی با رفتار مدنی - سازمانی ارتباط معناداری نداشت، ولی با مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار دارای رابطه معناداری بود. توجه به همبستگی‌های ساده گزارش شده (جدول ۲) نشان‌دهنده آن است که عدالت توزیعی بیشترین همبستگی‌ها را به ترتیب با رضایت از پرداخت، ترک خدمت (به صورت منفی)، مشارکت در تصمیم‌گیری، میل به ماندن، اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی دارد. اما عدالت سازمانی رویه‌ای با ۹ متغیر گفته شده رابطه معناداری داشته و بیشترین همبستگی‌ها را به ترتیب با مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد سازمانی، ترک خدمت (به صورت منفی) و دلبستگی شغلی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، جایگزین‌های شغلی (به صورت منفی)، دلبستگی به کار و رفتار مدنی - سازمانی داشت. عدالت سازمانی ارتباطی نیز با جایگزین‌های شغلی رابطه معناداری نداشت ولی با ۸ متغیر باقی مانده دارای رابطه معنادار بود. به‌ویژه بالاترین همبستگی‌ها برای این بعد از عدالت سازمانی به ترتیب با مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد سازمانی، ترک خدمت (به صورت منفی) و دلبستگی شغلی، میل به ماندن، رضایت از پرداخت، رفتار مدنی - سازمانی و دلبستگی به کار بود. یافته‌های حاصل از این پژوهش در سطح همبستگی‌های ساده به میزان قابل توجهی در مورد عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی با نظریات و یافته‌های محققانی چون فولگر (۱۹۸۴)، کروپانزانو و راندال (۱۹۹۳) و لایند و تیلر (۱۹۸۸) همسویی نشان می‌دهد. چنانکه در ترتیب همبستگی‌ها مشاهده می‌شود، عدالت سازمانی توزیعی وجهی از عدالت است که با نتایج و نحوه توزیع نتایج سر و کار دارد. پرداخت براساس نظریه تبادل اجتماعی عاملی است که در قبال ارائه خدمات و کار کارکنان در هر سازمانی به آنها پرداخت می‌شود. پس طبیعی است که این متغیر بالاترین همبستگی را با عدالت سازمانی توزیعی داشته باشد. اما در عدالت رویه‌ای، فرایند تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات و حتی اطلاع‌رسانی راجع به تصمیمات محور است، بنابراین بالاترین رابطه بین این بعد از عدالت سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری همسویی قابل ملاحظه‌ای با یافته‌های تحقیقاتی نظیر کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) نشان می‌دهد.

اما همبستگی‌های ساده بین عدالت ارتباطی (که در متون و پیشینه تحقیقات به‌عنوان عدالت تعاملی نیز مطرح شده) الگویی شبیه ارتباطات متغیرها با عدالت رویه‌ای نشان می‌دهد. در این باره نیز برخی محققان چون کال کوئیت (۱۹۹۹) و کروپان‌زانو و پرار (۱۹۹۹) تمایز بین عدالت رویه‌ای و تعاملی را مطرح کرده‌اند، ولی برخی دیگر احتمال وجود همپوشی‌های مفهومی و عملیاتی را نظیر برن و کروپان‌زانو (۱۹۹۹) مطرح کرده‌اند. نکته مهم این است که برای سه بعد عدالت سازمانی ترک خدمت از نظر ترتیب در رده سوم بین متغیرها قرار داشت. این یافته نیز به‌طور جدی نشان داد که در صورت ادراک بی‌عدالتی در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی (یا ارتباطی) مریبان مرد و زن آموزشگاه‌های استثنایی به فکر ترک خدمت می‌افتند، ولی به نظر نمی‌رسد که به‌دنبال جایگزین‌های شغلی قابل توجهی باشند، چرا که رابطه جایگزین‌های شغلی با عدالت رویه‌ای و توزیعی در حد ضعیفی بود. همین‌طور آن‌گونه که محققانی چون مورمن (۱۹۹۱)، کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) مطرح کرده‌اند، ادراکات عدالت سازمانی ممکن است در میان مریبان آموزشگاه‌های استثنایی (اعم از مرد یا زن) چندان ارتباطی با رفتار مدنی - سازمانی نداشته باشد. این احتمال نیز مطرح است که رفتار مدنی - سازمانی در حالت‌های گسترده‌تر و جزئی‌تر با عدالت سازمانی ادراک شده رابطه داشته باشد، ولی از آنجایی که برای سنجش رفتار مدنی - سازمانی در این پژوهش فقط از یک پرسشنامه دو سؤالی استفاده شده چنین رابطه‌ای نشان داده نشده است.

اما یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام جدول‌های ۳ و ۴ نیز تا اندازه قابل توجهی ارتباطات به دست آمده در سطح همبستگی‌های ساده را تأیید می‌کرد. از پنج متغیر رضایت از پرداخت، ترک خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، دل‌بستگی به کار و میل به ماندن که حدود ۴۸ درصد از واریانس عدالت توزیعی را تبیین می‌کردند، رضایت از پرداخت به تنهایی ۳۲ درصد را به خود اختصاص داده بود و چهار متغیر باقی‌مانده، صرفاً دارای توان ۱۶ درصدی واریانس تبیین شده افزوده بودند. جالب اینکه برای عدالت توزیعی، در گام دوم ترک خدمت قرار دارد. به‌عبارت کلی‌تر چنانکه مریبان آموزشگاه‌های استثنایی از پرداخت سازمان آموزش و پرورش رضایت نداشته باشند، تمایل به ترک خدمت آنها بالا می‌رود، ولی با مشارکت دادن آنها

در تصمیم‌گیری، به کار کردن دل‌بستگی بیشتری نشان می‌دهند و طبعاً میل به ماندن آنها بالا می‌رود.

اما برای عدالت رویه‌ای، از چهار متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و رضایت از پرداخت که قادر به تبیین حدود ۴۰ درصد از واریانس این بعد از عدالت سازمانی بودند، مشارکت در تصمیم‌گیری به تنهایی ۲۸ درصد از واریانس را به خود اختصاص داده و صرفاً دو متغیر دیگر دارای توان ۱۲ درصدی واریانس تبیین شده افزوده هستند. ترتیب متغیرهای پیش‌بین برای عدالت رویه‌ای جنبه‌ای دیگر از حقایق مربوط به ارتباط متغیرهای سازمانی را با عدالت رویه‌ای ادراک شده نشان می‌دهد. با افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری به احتمال زیاد اعتماد سازمانی و به دنبال آن دل‌بستگی شغلی و رضایت از پرداخت بالا می‌رود. به عبارت دیگر عنصر مشارکت در تصمیم‌گیری ممکن است عدالت ادراک شده رویه‌ای را در مریان زن و مرد آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان بالا ببرد. این احساس با احتمال قابل توجه در یک زنجیره زمینه اعتماد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و رضایت از پرداخت را فراهم می‌کند.

برای عدالت ارتباطی از سه متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، ترک خدمت و اعتماد سازمانی که حدود ۳۸ تا ۳۹ درصد از واریانس این بعد از عدالت را تبیین می‌کردند، مشارکت در تصمیم‌گیری به تنهایی ۳۳ درصد از این واریانس تبیین شده را به خود اختصاص داده است و صرفاً توان تبیین دو متغیر دیگر حدود ۵ درصد بوده است. دو متغیر از سه متغیر پیش‌بین معنادار (مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد سازمانی) با متغیرهای پیش‌بین معنادار برای عدالت رویه‌ای و یک متغیر (ترک خدمت) با متغیرهای پیش‌بین برای عدالت توزیعی مشترک است. به هر حال چنانکه عدالت ارتباطی ادراک شده را بعد مستقل از عدالت در نظر بگیریم می‌توان گفت مشارکت در تصمیم‌گیری حداقل بین متغیرهای مطرح در این پژوهش مهمترین نقش و اهمیت را علاوه بر عدالت رویه‌ای برای عدالت ارتباطی دارد.

توجه به یافته‌های این پژوهش از این نظر اهمیت دارد که یافته‌های تحقیقاتی زیادی وجود دارد که عدالت سازمانی ادراک شده را با عملکرد کاری و شغلی و به تبع آن با عملکرد و کارایی سازمانی مرتبط دانسته‌اند. برای افزایش عملکرد کاری و

سازمانی آموزشگاه‌های استثنایی اصفهان به نظر می‌رسد که باید بر روی رضایت از پرداخت و مشارکت در تصمیم‌گیری کار شود، تا بدین وسیله عدالت ادراک شده کارکنان در سه بعد رویه‌ای، توزیعی و ارتباطی افزایش یابد و به تبع آن کارایی و عملکرد بهبود یابد. در عین حال تحقیقات دیگری نیز لازم است با توجه به دیگر متغیرهای فردی و سازمانی (شخصیتی، رضایت از ابعاد مختلف شغلی و...) صورت گیرد تا عوامل مؤثر بر ادراکات عدالت شناسایی شوند.

منابع

- کرامر، دانکن. (۱۹۹۴)، *درآمدی بر کاربرد آمار در تحقیقات اجتماعی*، ترجمه یحیی علی‌آبادی و امیر ملکی، (۱۳۸۴)، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- گل‌پرور، محسن و حمیدرضا عریضی. (۱۳۸۵). «پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی». *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*، سال هشتم، شماره ۲۹، پائیز ۱۳۸۵.
- گل‌پرور، محسن و حمیدرضا عریضی. (۱۳۸۶). «تأثیر ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر و عدالت رویه‌ای ادراک شده بر تعهد سازمانی».
- عریضی، حمیدرضا و محسن گل‌پرور. (۱۳۸۴)، «تعهد سازمانی: پیشایندها و پسایندها»، *مجموعه پژوهش‌های ملی شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران*، تابستان ۱۳۸۴.
- Adams. J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422 - 436. ۴۲۲-۴۳۶.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L.Berkowitz (Ed)., *Advances in experimental social Psychology* (Vol 2 , PP 267 - 299). New York: Academic Press.
- Austin, W., & Walster, E. (1974). Participant's reaction to equity with the world. *Journal of Experimental social Psychology*, 10, 528 - 548.

- Baker, T., Hunt, T., & Anderws, M.C. (2006). Promoting ethical behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, 849- 857.
- Bies, R.J., & Moag. J.F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R.J. Lewichi, B.H. Sheppard, & M.H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol 1, PP 43- 55).
- Byrne, Z.S., & Cropanzano, R. (1999). Understanding Procedural and interaction Justice: A multi – foci approach to predicting organizational commitment, citizenship behaviors, and job performance. *Manuscript in preparation*.
- Cohen charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A Meta – analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278- 321.
- Collquitt, J.A. (1999, August). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Paper Presented at the Annual meeting of the Academy of Management, Chicago*.
- Cropanzano. R., & Prehar, C.A. (1999, Aprill). Using social exchange theory to distinguish procedural from interaction justice. *Paper presented at the Annual Meeting of a society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta. GA*.
- Cropanzano, R., & Randall, M.L. (1993). Injustice and work behavior: A historical review. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (PP 3- 20). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 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.

- Folger, R. (1984). Perceived injustice, referent cognitions, and the concept of comparison level. *Representative Research in Social Psychology*, 14, 88- 108.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79, 288- 297.
- Kanungo, R. (1982). Measurement job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341- 349.
- Kulik, C.T., Lind. A.E., Ambrose, M.L., & Mac coun, R.J. (1996). Understanding gender differences in distributive and procedural justice. *Social Justice Research*, 9, 351- 369.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K.J. Gergen, M.S. Greenberg, & R.H. Willes (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (PP 27 - 55). New York: Plenum.
- Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). *The social Psychology of Procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Masterson, S.S., Lewis-McClearn, K., Goldman, B.M., & Talyor, S.M. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationship. *Academy of Management Journal*, 43, 738- 748.
- 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.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., & Niehoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351- 357.

- Neihoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527 - 556 .
- Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior (Vol 12, PP 43 - 72). Greenwich, CT. JAI Press.
- Porter, L.W., Crampon, W.J., & Smith, L.F. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87 - 99 .
- Truxillo, D.M., & Bauer, T.N. (1999). Applicant reactions to test score banding in entry – level and promotional contexts. *Journal of Applied Psychology*, 84, 322 - 339 .

تاریخ وصول: ۸۶/۱۱/۱۲

تاریخ پذیرش: ۸۷/۲/۲۱





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی