

دریافت: ۸۷/۵/۲۰

پذیرش: ۸۷/۹/۱۸

بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران

سید مهدی الوانی^۱ - علی اصغر پورعزت^۲ - ابوالقاسم سیار^۳

چکیده

موضوع عدالت از دیرباز جزء مهمترین مباحث و دغدغه‌های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت، مفهوم وسیعی دارد و در هر حوزه‌ای دارای کاربرد ویژه‌ای است. در زندگی بشر، از حیات فردی گرفته تا نهادهای بسیار پیچیده اجتماعی بویژه دولت و سیستم اداری عدالت در آن مد نظر قرار می‌گیرد. عدالت حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی را استمرار می‌بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر قرار می‌دهد، درحالی‌که بی‌عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می‌آورد. در سیستم عدالت‌گرا، مدیران دستگاه‌های دولتی موظفند با افراد سازمان به نحوی رفتار کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نگردد، همواره نیک خواهانه و انسان دوستانه با آنها رفتار شود و عدالت و انصاف را در توزیع منابع و امکانات، رویه‌های سازمانی و اداری و مراودات خود، رعایت نمایند؛ از طرف دیگر تعهد سازمانی باید به‌طور مستمر مورد توجه باشد و

۱. استاد دانشگاه علامه طباطبایی، sralvani@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران

با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به کارکنان و موفقیت و رفاه آنان، سازمان بتواند تجلی یابد. این پژوهش درباره رابطه عدالت و تعهدسازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران انجام شده است. دلالت عدالت بر تعهدسازمانی رابطه‌ای است که در رصد بقا و پایداری سازمان مدنظر قرار گرفته است. در این پژوهش رابطه عدالت و تعهدسازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد که تأثیر مثبت این دو مؤید بقا و پایداری سازمان است.

واژه‌های کلیدی:

عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲، عدالت تعاملی^۳، تعهد عاطفی^۴، تعهد تکلیفی^۵، تعهد مستمر^۶.

مقدمه

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می‌آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می‌دهند، موضوع بسیاری از پژوهش‌های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است (افجه، ۱۳۸۵: ۳۲۲). دو تن از محققان^۷ عدالت سازمانی را درک افراد از منصفانه یا غیر-منصفانه بودن رفتار سازمان با آنها می‌دانند (Folger & Cropanzano, 1998). حس برخورد غیرمنصفانه سازمان با کارکنان باعث تضعیف روحیه آنها، جابجایی و ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودرروئی با مسئولین سازمان می‌گردد (Kohlmeyer & Parker, 2005: 357). درک کارکنان از برخوردهای منصفانه در محیط کار به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی منجر گردیده است (Cropanzano, 2001: ۲۰).

1. Distributive justice
2. Procedural justice
3. Interactional justice
4. Affective commitment
5. Normative commitment
6. Continue commitment
7. Folger & Cropanzano, 1998

مفهوم تعهد سازمانی، که اخیراً بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (مقیم، ۱۳۸۵: ۳۹۲)، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از حس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به آنها و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. با توجه به اهمیت و نقش عدالت سازمانی در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان، در این پژوهش به بررسی رابطه عدالت با تعهد سازمانی کارکنان پرداخته می‌شود و رابطه بین عدالت و تعهد سازمانی تشریح می‌گردد. سپس رابطه هر کدام از مؤلفه‌های عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با ابعاد متفاوت تعهد سازمانی یعنی تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی و تعهد تعاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تعریف موضوع

در تحقیقات علوم انسانی، عدالت پدیده‌ای است که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می‌گردد. در یک رویکرد در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می‌آید که بیشتر افراد آنرا عادلانه تلقی نمایند. مطالعه درباره عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و مجموعه‌ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در بر می‌گیرد. جالب آنکه موضوع عدالت سازمانی، یکی از پرطرفدارترین موضوعات مطالعه سازمانی، در دهه‌های اخیر بوده است.

گرین برگ^۱ معتقد است که درک عدالت سازمانی، برای کارایی بهتر عملکرد سازمانها و رضایت کارکنان ضروری است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد (Greenberg, 1987: 14).

رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب بیشتر شدن تعهد کارکنان به سازمان، بروز خلاقیت و نوآوری آنها، جذب آنان به سازمان، و در نهایت موفقیت و پیروزی سازمان می‌گردد که در کل نفع آن متوجه جامعه خواهد بود.

بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه تعهد و عدالت سازمانی و تأثیر آن بر کارایی و بهره‌وری سازمان، و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی

1. Greenberg

کارکنان به سازمان، در این پژوهش تلاش خواهد شد تا میزان تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر مؤلفه‌های تعهدسازمانی بررسی گردد.

با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر سیر صعودی یا نزولی سازمان مؤثر است، تلاش برای افزایش تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، پایبندی بیشتری به ارزشها و اهداف سازمان دارند و فعالانه‌تر نقش خود را ایفا می‌کنند. همچنین کمتر اقدام به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید می‌کنند (Greenberg & Baron, 1989). پورتر^۱ و همکارانش تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزشهای سازمان و تمایل بیشتر کارکنان به جذب در سازمان تعریف می‌کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزشها اندازه‌گیری می‌کنند (Porter & Steers, 1984). راولز^۲ عدالت را مهمترین شاخص سلامتی مؤسسات اجتماعی می‌داند (راولز، ۱۹۷۱: ۱۵۷).

گرینبرگ نیز معتقد است که بررسی عدالت سازمانی، بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمان را تبیین می‌کند (Greenberg, 1987:9-22). بنابراین وجود عدالت در رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداشهای سازمان، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود. با این مقدمه به تشریح موضوع تحقیق که عبارت است از: «رابطه میان ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و حالات متفاوت تعهدسازمانی می‌پردازیم».

مروری بر ادبیات پژوهش

عدالت سازمانی - عدالت از زیباترین، مقدس‌ترین و عالی‌ترین واژه‌های مطرح شده در فرهنگ تمدن بشری است که رعایت آن از دیدگاه هر انسان عاقلی، از ضروری‌ترین امور به شمار می‌آید و معمولاً هر انسانی، هر چند خود ستمکار باشد، بر ارزش رعایت عدالت صحه می‌گذارد (دهقان، ۱۳۸۱: ۸۶).

1. Porter
2. Rawls

بر اساس فرهنگ دهخدا عدالت در لغت به معنی استقامت بوده، در شریعت عبارت است از استقامت بر طریق حق یا اجتناب از آنچه محذور (ممنوع) است در دین (رضایان، ۱۳۸۴: ۳۷). در فرهنگ آکسفورد، عدالت بر حفظ اصول قانونی، اجتماعی و اخلاقی، از طریق اعمال اقتدار یا قدرت دلالت دارد (Taylor, 2003: 3).

در مکتب تشیع، عدل یکی از اصول دین به شمار می آید و بر اساس احکام اسلام، امام و پیشوا، قاضی باید عادل باشد، شاهد محکمه و امام جمعه و جماعت، همگی باید عادل باشند.

استاد مطهری، چهار معنی یا چهار کاربرد را برای کلمه عدل مدنظر قرار می دهد: ۱. موزون بودن، ۲. تساوی و نفی هرگونه تبعیض، ۳. رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق، ۴. رعایت استحقاقها در افاضه وجود و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال وجود دارد (مطهری، ۱۳۷۷: ۹۴۹).

اهمیت رعایت عدالت در سازمان - دو تن از محققان^۱، عدالت سازمانی را درک افراد از منصفانه یا غیرمنصفانه بودن رفتار سازمان با آنها تعریف کرده اند. حس برخورد غیرمنصفانه سازمان توسط افراد، باعث تضعیف روحیه، جابجایی و ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودروئی با مسئولین سازمان می گردد (Kohlmeier & Parker, 2005: 357).

مفهوم عدالت مبتنی بر مجموعه ای از اصول اخلاقی انتزاعی است که افراد به علت احترام به ارزشهای انسانی، نسبت به آنها حساس هستند (Maureen, 2002: 803-812) و پورعزت، ۱۳۸۷: ۲۴۵-۲۳۹).

لیند و تایلر^۲ در مطالعه اینکه چرا عدالت مهم است، دو مدل را شناسایی کردند: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. در مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت بر این مبنا توجیه می شود که، حداکثرسازی درآمد شخصی را امکان پذیر سازد؛ یعنی افراد بدین دلیل برای رویه های منصفانه ارزش قائلند که معتقدند رویه های منصفانه نهایتاً به نتایج مطلوب منجر می شوند.

1. Folger & Cropanzano, 1998
2. Lind, Tyler.

در مدل ارزش گروهی عدالت مهم تلقی می‌شود، زیرا کارکنان با درک رفتار منصفانه سرپرستان با آنها، از شأن عضویت و هویت گروهی مطلع می‌شوند. فولگر (۱۹۹۸) رویکرد سومی را برای درک اهمیت عدالت معرفی می‌کند و آن را یک ویژگی اخلاقی می‌داند. عدالت سازمانی مجموعه‌ای از پیامدهای روانی و رفتاری را به دنبال دارد؛ زمانی که افراد احساس می‌کنند با آنها به طور غیرمنصفانه رفتار شده، تعهد و عملکرد کاریشان کاهش می‌یابد و کمتر حس همکاری در آنها وجود خواهد داشت.^۱

مفهوم بی‌عدالتی در سازمان‌ها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خودشکننده میان اعضای آن سازمان می‌شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و افزایش مقاومت در برابر تغییر را در میان کارکنان افزایش می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۲: ۱۲۳). همچنین پیامدهایی چون تلافی کردن، انحراف و تندخویی و نظایر آن در پژوهش‌های مرتبط با عدالت و بی‌عدالتی مدنظر قرار گرفته است. بایس و تریپ^۲ (۱۹۹۶)، کارشکنی را پاسخی منطقی در برابر بی‌عدالتی می‌دانند. گرین برگ^۳ (۲۰۰۲) نیز معتقد است که دزدی در محیط کار، عکس‌العملی به بی‌عدالتی است. وی مطرح می‌کند که سعه صدر افراد و آموزش اصول اخلاقی به آنان این عکس‌العمل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

عدالت توزیعی - عدالت توزیعی بیانگر درک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشهاست. به بیان دیگر، به حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، دلالت دارد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۳).

لوندال (۱۹۶۷) عدالت توزیعی را از دیدگاه افرادی که عمل تخصیص را انجام می‌دهند مورد بحث قرار داده است. از این رو مدل قضاوت عادلانه لوندال، نگرش فعالانه‌تری را نسبت به تئوری برابری در نظر می‌گیرد. در بحث از عدالت توزیعی، اصل مبادله مدنظر قرار می‌گیرد. یعنی افراد به آنچه با خود به سازمان و جامعه آورده‌اند به منزله مبادله‌ای در قبال آنچه دریافت کرده‌اند، می‌نگرند (Lambert, 2003: 4). در حالی که

1. Ibid.
2. Bies, Tripp
3. Greenberg

بر اساس قضاوت عادلانه لوندال، قضاوت‌های افراد در مورد انصاف، فقط بر مبنای قاعده عدالت و انصاف نیست، بلکه قاعده برابری و قاعده نیاز نیز نقش مهمی در این قضاوت‌ها ایفا می‌کند.

عدالت رویه‌ای - عدالت رویه‌ای با درک افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان (نه با توزیع واقعی درآمدها) سر و کار دارد؛ مانند رویه‌های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح متفاوت جامعه یا سازمان، نحوه برخورد با شکایات و نزاعها، و نحوه توزیع درآمد میان افراد (Folger and Konovsky, 1989: 32).

در بحث مربوط به عدالت رویه‌ای نیز مانند نظریه برابری، درک انسانها نقش مهمی دارد و واکنش افراد جامعه نسبت به رویه‌ها به چگونگی ادراکشان از رویه‌ها، نه ماهیت واقعی آنها، بستگی دارد. زیرا از نظر روان شناختی، انسانها بر اساس واقعیات رفتار نمی‌کنند، بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت، واکنش نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۹).

به‌طور کلی دو چارچوب برای مطالعه عدالت رویه‌ای ارائه شده است: ۱. مدل ابزاری (نفع خود) و ۲. مدل رابطه‌ای (ارزش گروهی).

مدل ابزاری - بر اساس این مدل، افراد برای نتایج کوتاه مدت در فعالیتهای جمعی مشارکت نمی‌کنند، بلکه به داد و ستدهای آتی نیز توجه دارند.

در واقع رویه تصمیم‌گیری از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند اطلاعات مربوط به منافع آتی افراد را آشکار سازد و آنها می‌توانند تخمین بزنند که آیا فرصتهای آتی، برایشان نوید بخش خواهد بود یا خیر.

افراد فراگردهای عادلانه را به فراگردهای ناعادلانه ترجیح می‌دهند؛ زیرا سرانجام، فراگردهای عادلانه به سود اقتصادی بیشتری منتج می‌شود. بنابراین عدالت رویه‌ای، در چشم‌اندازی روشن نسبت به آن دسته از نتایج اقتصادی که ممکن است از رویه‌ها حاصل شوند، ارزیابی می‌شود (Cropanzano, Russel and Maureen, 2001).

مدل رابطه‌ای - بر اساس مدل رابطه‌ای، گروههای اجتماعی ابزار مفیدی برای کسب منافع اجتماعی و احساسی‌اند. برای مثال گروهها می‌توانند به افراد حس قدر و

منزلت و قدرت بدهند؛ در نتیجه افراد انرژی زیادی صرف تلاش برای بهبود روابط اجتماعی خود با دیگران می‌کنند. مطابق مدل رابطه‌ای، رویه‌ها تا حدی که حاکی از احترام گروه (یا دست کم یکی از مسئولان آن) نسبت به افراد باشد، عادلانه ارزیابی می‌شود.

مدل رابطه‌ای همچنین معین می‌کند که کارکنان رویه‌ها را نسبت به سه مشخصه زیر مورد سنجش قرار می‌دهند: ۱. از تعصب به دور بودن (بی‌طرفی)، ۲. توجه تصمیم‌گیرنده به علائق و منافع کارکنان (خیرخواهی)، ۳. حصول وجهه و اعتبار برای کارکنان (شناسایی اعتبار).

دانشمندان اغلب عدالت توزیعی را به مثابه واکنش افراد نسبت به تخصیصهای اقتصادی یا نسبتاً اقتصادی و عدالت رویه‌ای را به مثابه واکنش افراد نسبت به تخصیص منافع اجتماعی و احساسی تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر عدالت توزیعی را، با تسامح، برابر با منافع اقتصادی و عدالت رویه‌ای را برابر با منافع اجتماعی و احساسی دانسته‌اند (Cropanzano, Russel and Maureen, 2001).

عدالت تعاملی - افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنها می‌شود استنباط می‌کنند. این پدیده تحت عنوان «عدالت تعاملی»، توسط دو پژوهشگر به نامهای بایاس و مواگ^۱ در سال ۱۹۸۶ مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس افراد نسبت به کیفیت برخورد در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند (Bobocel, 1997:77).

عدالت تعاملی، جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در بر می‌گیرد (Cohen & Spector, 2001: 281).

تعهد سازمانی - در دهه‌های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. با این وجود، هنوز اتفاق نظری درباره چگونگی تعریف تعهد و تعیین شاخصهای آن وجود ندارد. به علاوه استفاده از واژه‌های متعدد برای توصیف این پدیده آشفتگی آن را بیشتر می‌کند.

«پورتر»^۲ (۱۹۷۴) و همکارانش تعهد سازمانی را بر حسب میزان شدت تعیین هویت

1. Bias and Moag
2. Porter et al. 1974

یک فرد با سازمان خاص و میزان درگیری، مشارکت و همکاری او با سازمان مذکور تعریف نموده‌اند.

«بوکانان»^۱ (۱۹۷۴) نیز تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز نسبت به ارزشها و اهداف سازمان می‌داند، و بر وابستگی فرد نسبت به ارزشها، اهداف و نیز خود سازمان (جدای از ارزش ایزاری آن) تأکید می‌کند.

اکثر محققان بر این نکته توافق دارند که تعهد بر نوعی وابستگی عاطفی و روانی نسبت به سازمان دلالت دارد که فرد و سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد.

اهمیت تعهدسازمانی - لوتانز بر آن است که در متون تحقیقی اخیر، تعهد سازمانی به مثابه عامل مهمی برای درک و فهم علائق افراد و پیش‌بینی کننده خوبی برای ارزیابی تمایل آنها به باقی ماندن در شغل خود، تلقی شده است (اسماعیلی، ۱۳۸۰: ۶۶). تعهد و پایبندی با عوامل مهمی مانند جایجایی و غیبت رابطه معکوس دارد. کارکنانی که دارای تعهد هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کرده و با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، بر تعهد و پایبندی آنان به سازمان بیفزایند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴: ۹۴). قابل تأمل است که مک‌گریگور، در حدود نیم قرن پیش، بر آن عقیده بود که بزرگترین چالش فراروی مدیریت، یکپارچه نمودن نیازهای سازمان با نیازهای فردی اعضای آن است (Mc Gregor, 1960).

مطالعه پاسکال و آتوس نیز در مورد شرکتهای ژاپنی حاکی از آن بود که موفقیت ژاپنیها به دلیل فرهنگ قوی سازمانی است و این امر برخاسته از وجود ارزشهای مشترک و دو طرفه بین مدیریت و کارکنان است (Pascale, & Athos, 1981). افزایش تعهد موجب کامیابی سازمانها می‌شود؛ از این رو بسیاری از صاحب‌نظران بر ضرورت تلفیق اهداف افراد و سازمانها تأکید می‌کنند؛ برای مثال پیترز و آستین به سازمانها توصیه می‌کنند که به انسانها اعتماد کنید، با آنها به مانند بزرگسالان رفتار کنید، و در کارکنان این احساس

1. Buchanan 1974.

را به وجود آورید که حس کنند مالک کسب و کار هستند. در چنین شرایطی، نیروی کار شما به سطح قابل قبولی از تعهد جامع نایل می گردد (Peters, & Austin, 1985).

دو رویکرد در مورد تعهد سازمانی - دو رویکرد در مورد تعهد سازمانی مطرح است؛ اولین رویکرد، تعهد را به مثابه امری عاطفی یا نگرشی^۱ در نظر می گیرد. افراد با سازمان تعیین هویت می کنند و به ادامه عضویت برای تعقیب اهداف می پردازند. این نوع تعهد را می توان با مقیاس طراحی شده بوسیله پورتر و همکارانش (۱۹۷۴)، عملیاتی و قابل اندازه گیری نمود.

در یک رویکرد کاملاً متفاوت به تعهد سازمانی، «بیکر»^۲ (۱۹۶۰)، آن را امری رفتاری^۳ فرض می کند تا نگرشی. مطابق این رویکرد، افراد بیشتر به خاطر منافع بیشتر خود (نظیر مزایا، ارتقاء شغلی و ارشدیت) به سازمان دلبسته می شوند نه به خاطر احساسات و عواطف مطلوب نسبت به آن.

در رویکرد نگرشی، تحقیقات عمدتاً به سمت شناسایی عوامل ایجاد کننده تعهد و همچنین پیامدها و نتایج حاصل از آن جهت گیری پیدا می کنند. ولی در رویکرد رفتاری، تحقیقات ابتدا در جهت شناخت شرایط ایجاد کننده رفتار و تکرار آن و همچنین شناسایی آثار آن رفتار بر تغییر نگرش افراد متمرکز می شوند.

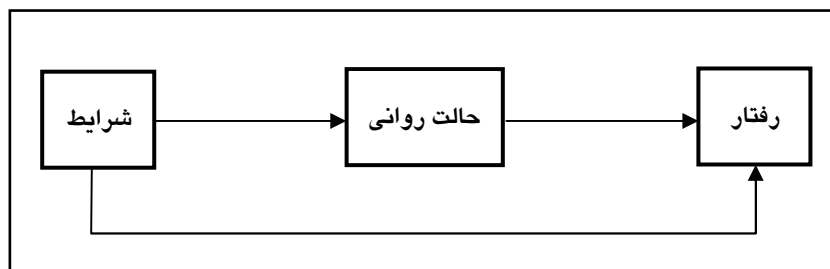
مفروضات اساسی دیدگاههای نگرشی و رفتاری در شکل ۱ و ۲ نشان داده شده است.

مدل سه بخشی تعهد سازمانی (مدل آلن و می یو)

این مدل که توسط «می یو» و «آلن» (۱۹۹۱) ارائه گردید، از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته و محققین مذکور استدلال کرده اند که تعهد به مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. در واقع اکثر پژوهشهایی که درباره تعهد سازمانی

1. Attitudinal View
2. Becker
3. Behavioral View

شکل ۱. رویکرد نگرشی به تعهد سازمانی (پورتو و همکاران، ۱۹۷۴)



شکل ۲. رویکرد رفتاری به تعهد سازمانی (بیکر، ۱۹۶۰)



صورت گرفته‌اند، معمولاً به سه موضوع کلی پرداخته‌اند: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصوره ناشی از ترک سازمان، و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب بر تعهد عاطفی^۱، تعهد مستمر^۲ و تعهد هنجاری^۳ دلالت دارند. نقطه مشترک هر سه

1. Affective Commitment.
2. Continuance Commitment.
3. Normative Commitment.

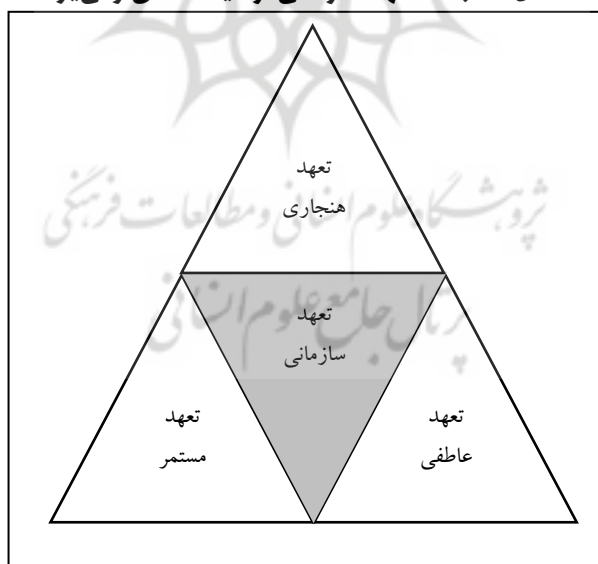
دیدگاه مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که: الف) روابط کارمند را با سازمان مشخص نموده و ب) به طور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد.

تعهد عاطفی، بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزشها و اهداف و میزان تعلق وی با سازمان است. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند، عضویت خویش را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در آن ادامه می دهند، چرا که از صمیم قلب مایل به انجام چنین کاری هستند.

تعهد مستمر، بر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان تأثیر داشته، فرض بر این است که کارکنانی که ارتباط اولیه آنها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر باشند، در سازمان باقی خواهند ماند؛ زیرا باقی ماندن در سازمان برای آنها یک ضرورت است و به آن نیاز دارند.

تعهد هنجاری یا تکلیفی، بر احساس دین و الزام به ماندن در سازمان دلالت دارد. افرادی که این نوع تعهد در آنها وجود دارد، معتقدند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی است که برگردن دارند و احساس می کنند که باید در سازمان باقی بمانند.

شکل ۳. ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه آلن ومی بر



روش‌شناسی تحقیق

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش عبارت است از: بررسی و تحلیل رابطه بین «عدالت سازمانی» و «تعهد سازمانی» در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران. برای دستیابی به هدف اصلی، تعدادی هدف فرعی نیز تدوین گردید که عبارتند از:

- سنجش میزان «رعایت عدالت سازمانی» توسط مدیران سازمان؛
- بررسی میزان عدالت درک شده توسط کارکنان؛
- سنجش میزان «تعهد سازمانی» کارکنان.

مدل مفهومی تحقیق و فرضیه‌های پژوهشی

با توجه به مبانی نظری در مورد مفاهیم عدالت و تعهد سازمانی و ابعاد آنها، مدل مفهومی تحقیق تدوین گردید و بر مبنای آن فرضیات تحقیق ارائه شدند (شکل ۴). در این راستا با توجه به تقسیم عدالت سازمانی به سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، همچنین تفکیک تعهد سازمانی به سه رکن تعهد عاطفی، تعهد تکلیفی و تعهد مستمر، می‌توان فرضیه‌های پژوهشی را به شرح ذیل تدوین کرد.

فرضیه‌های تحقیق

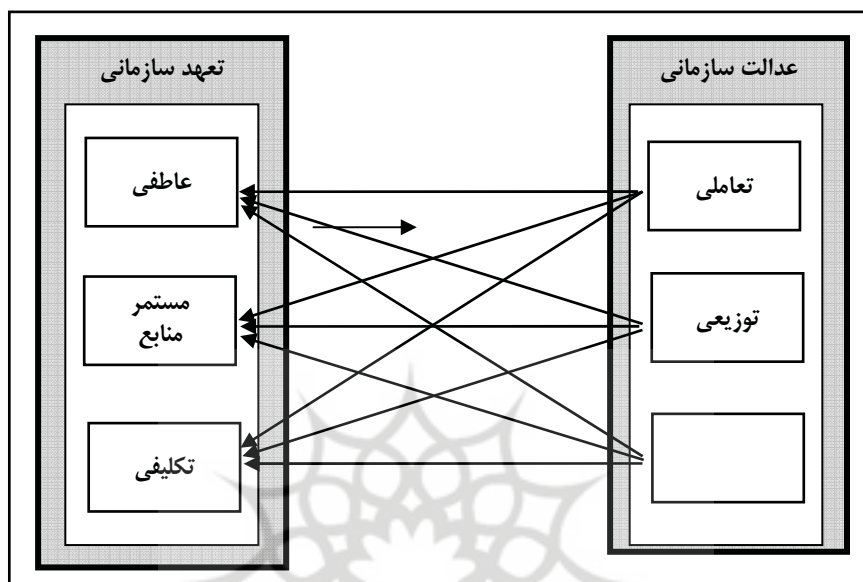
فرضیه اصلی

بین «عدالت سازمانی» و «تعهد سازمانی» رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین «عدالت رویه‌ای» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین «عدالت رویه‌ای» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین «عدالت رویه‌ای» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد.

شکل ۴. مدل مفهومی پژوهش



۷. بین «عدالت تعاملی» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد.
۸. بین «عدالت تعاملی» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد.
۹. بین «عدالت تعاملی» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش گردآوری داده‌ها، توصیفی است و از نظر نوع، و تحلیل همبستگی دو متغیره است. تحقیق از این نظر کاربردی است که نتایج آن برای گروههای متفاوت برنامه‌ریزان و مدیران قابل استفاده است و از این جهت توصیفی است، بدون اصلاح متغیرها و مؤلفه‌های آنها انجام می‌پذیرد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای، از روش میدانی نیز استفاده شد. در جریان مطالعه پیمایشی پرسشنامه‌ای با ۳۰ سؤال طرح گردید که ۱۵ سؤال آن مربوط به عدالت سازمانی و ۱۵ سؤال آن مربوط به تعهد سازمانی بود. در طراحی

پرسشنامه تعهدسازمانی، از پرسشنامه استاندارد سه بعدی مدل آلن و می‌یر استفاده شد و پرسشنامه عدالت سازمانی با توجه به مبانی نظری و پژوهشهای قبلی صورت گرفته و ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی، طراحی گردید. از این رو برای تأیید اعتبار ظاهری پرسشنامه، از فن دلفی استفاده شد. پرسشنامه پس از تدوین و طراحی، بین خبرگان توزیع و سپس اعتبار ظاهری آن مورد تأیید قرار گرفت.

برای سنجش پایایی^۱ پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. این آزمون به بررسی و محاسبه هماهنگی درونی پرسشنامه طراحی شده می‌پردازد. در این پژوهش سه آلفای کرونباخ محاسبه گردید: ضریب‌های آلفای به‌دست آمده برای پرسشنامه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳۹۹، ۰/۸۲۳۳ و ۰/۹۰۴۵ بودند که از اعتبار بالای پرسشنامه حکایت دارند.

قلمرو، جامعه و نمونه آماری

این پژوهش در فاصله زمانی اردیبهشت‌ماه ۱۳۸۶ لغایت تابستان ۱۳۸۷ انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش حاضر، کارکنان «شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران» بودند. این شرکت پس از اجرای تغییراتی در ساختار سازمانی شرکت ملی گاز ایران طبق مصوبه مجمع عمومی شرکت ملی گاز، در تاریخ ۱۶ بهمن‌ماه ۱۳۸۴ از طریق ادغام شرکت مهندسی و ساختمان گاز و مدیریت مهندسی و اجرای طرح‌ها تشکیل گردید. فلسفه وجودی این سازمان، نظارت بر اجرای طرح‌های خطوط انتقال گاز در سطح ملی است. شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از پنج مدیریت، پنج اداره، ده نفر مجری طرح خطوط انتقال گاز، سه نفر مشاور، پنج نفر عضو هیئت مدیره، و دبیرخانه کمیسیون مناقصات تشکیل شده است. این شرکت ۸۰۰ نفر نیروی انسانی دارد که ۵۸۰ نفر رسمی، ۱۰ نفر پیمانی و ۲۱۰ نفر قراردادی هستند.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد و متناسب با تعداد پرسنلی که در هر مدیریت و اداره مشغول بودند، به‌طور نسبی تعدادی انتخاب شدند.

اندازه نمونه برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸۰٪ از میان جامعه ۸۰۰ نفری، از رابطه ذیل به دست آمده است.

$$n = \frac{4 \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} + Z_{1-\beta} \right)^2}{\left(\ln \frac{1+r}{1-r} - \ln \frac{1+r_0}{1-r_0} \right)^2} = \frac{4(2/57 + 1/64)^2}{\left(\ln \frac{1+0/26}{1-0/26} - \ln \frac{1+0/74}{1-0/74} \right)^2} = 251$$

این اطلاعات در جریان پیش مطالعه‌ای که صورت گرفت برای تعیین اندازه نمونه مناسب برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۹۰٪ به دست آمده‌اند. بنابراین با توجه به رابطه فوق، اندازه مناسب برای نمونه برابر با ۲۵۱ شد؛ از این رو تعداد ۲۶۰ پرسشنامه توزیع گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های گردآوری شده از روشهای متفاوتی استفاده شد. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی از آزمون همبستگی اسپیرمن کمک گرفته شد، سپس با استفاده از یافته‌های جانبی تحقیق، و آزمون رتبه‌ای فریدمن، ابعاد تعهد و عدالت سازمانی رتبه‌بندی گردید.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

ابتدا سئوالات مربوط به هریک از مؤلفه‌ها از پرسشنامه استخراج میانگین آنها گرفته شد تا میزان توجه به مؤلفه‌های مدل پژوهش در جامعه مورد مطالعه، به دست آید. این سئوالات با استفاده از طیف ۶ مقیاسی طراحی شدند. که در آن از گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «تا حدودی مخالفم»، «تا حدودی موافقم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» استفاده شد و به ترتیب نمرات یک تا شش به آنها اختصاص یافت. آزمون به کار گرفته شده برای سنجش وجود رابطه بین دو متغیر، آزمون اسپیرمن بود که نتایج ذیل از آن به دست آمد:

جدول ۱. نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیه اهم

فرضیه	متغیر ۱	متغیر ۲	sig	ضریب همبستگی	درصد اطمینان
فرضیه اصلی	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۰۰	۰/۵۷۶	٪۹۹

جدول ۲. نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیات اخص

فرضیه	متغیر ۱	متغیر ۲	sig	ضریب همبستگی	درصد اطمینان
فرضیه فرعی اول	عدالت توزیعی	تعهد تکلیفی	۰/۰۰	۰/۵۵۸	٪۹۹
فرضیه فرعی دوم	عدالت توزیعی	تعهد عاطفی	۰/۰۰	۰/۲۸	٪۹۹
فرضیه فرعی سوم	عدالت توزیعی	تعهد مستمر	۰/۰۰	۰/۵۸۷	٪۹۹
فرضیه فرعی چهارم	عدالت رویه‌ای	تعهد تکلیفی	۰/۰۰	۰/۲۲۵	٪۹۹
فرضیه فرعی پنجم	عدالت رویه‌ای	تعهد عاطفی	۰/۳۱۲	۰/۰۶۳	٪۹۹
فرضیه فرعی ششم	عدالت رویه‌ای	تعهد مستمر	۰/۰۰	۰/۴۳۰	٪۹۹
فرضیه فرعی هفتم	عدالت تعاملی	تعهد تکلیفی	۰/۰۰	۰/۳۲۲	٪۹۹
فرضیه فرعی هشتم	عدالت تعاملی	تعهد عاطفی	۰/۰۰	۰/۵۲۸	٪۹۹
فرضیه فرعی نهم	عدالت تعاملی	تعهد مستمر	۰/۰۰	۰/۴۷۵	٪۹۹

- در مورد فرضیه اصلی، میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه ۰/۷۶ بود که همبستگی مثبتی را نشان داد. برای بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرض، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۵۷۶$ به دست آمد که کوچکتر از میزان خطای پذیرفته شده است. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ٪۹۹ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی اول، میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۰/۵۵۸ بود که همبستگی مثبتی را نشان می‌داد. از آنجا که میزان P-value کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمد، فرضیه فوق در سطح اطمینان ٪۹۹ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی دوم، میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۰/۲۸ است که نوعی همبستگی مثبت را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰$

- به دست آمد. بنابراین این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی سوم: میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۵۸۷/۰ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ به دست آمد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی چهارم: میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۲۲۵/۰ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ به دست آمد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی پنجم، میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۰۶۳/۰ است. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۳۱۲$ به دست آمد. همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌گردد، مقدار سطح معنی‌داری از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت فرض صفر تأیید می‌شود. از این رو در سطح خطای ۱٪ می‌توان نتیجه گرفت که بین عدالت‌رویه‌ای و تعهد عاطفی رابطه معنی‌دار وجود ندارد و فرضیه فرعی پنجم رد شد.
- در مورد فرضیه فرعی ششم: میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۴۳۰/۰ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ به دست آمد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی هفتم: میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۳۲۲/۰ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه، میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ به دست آمد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.
- در مورد فرضیه فرعی هشتم: میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۵۲۸/۰ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه

بین متغیرهای این فرضیه میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = 0/000$ به دست آمد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.

- در مورد فرضیه فرعی نهم: میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه برابر با ۰/۴۷۵ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن رابطه بین متغیرهای این فرضیه میزان P-value محاسبه شد و مقدار $\text{sig} = 0/000$ به دست آمد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید گرفت.

در تحلیل نهایی پژوهش با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن، که به مقایسه میانه‌های متغیرها می‌پردازد و معنی‌دار بودن این تفاوتها را بررسی می‌کند، یافته‌های مربوط به متغیرها رتبه‌گذاری شدند و با استفاده از میانگین رتبه متغیرها در نمونه، فرض برابری میانه‌های متغیرها مورد آزمون قرار گرفت. در این مرحله فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{میانه ابعاد عدالت‌سازمانی و تعهدسازمانی با یکدیگر برابر است.} \\ H_1: \text{حداقل دو بُعد وجود دارد که میانه آنها نابرابر است.} \end{array} \right.$$

جدول ۳ نتایج مقایسه میانگین ابعاد عدالت و تعهدسازمانی (با استفاده از نرم‌افزار SPSS) ارائه شده است.

جدول ۳. میانگین رتبه‌های ابعاد عدالت و تعهد سازمانی

میانگین رتبه‌ها	ابعاد
۴/۳۴	عدالت توزیعی
۴/۱۵	تعهد تکلیفی
۳/۶۴	تعهد مستمر
۳/۱۹	تعهد عاطفی
۲/۸۷	عدالت تعاملی
۲/۸۰	عدالت رویه‌ای

همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می شود، بین میانگین رتبه ها تفاوت وجود دارد و فرض صفر رد می شود. با توجه به نتیجه آزمون فریدمن در جدول ۵، ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) نیز می توان نتیجه گرفت که فرض صفر رد می شود و بین میانه های ابعاد عدالت و تعهدسازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد.

جدول ۴. نتیجه آزمون فریدمن

تعداد نمونه	درجه آزادی	آماره χ^2	سطح معنی داری (sig)
۲۶۰	۵	۱۶۵/۴۵	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

احساس عدالت به مثابه نتیجه قضاوت کارکنان، متعاقبا موجب می شود تا آنها در یک رفتار واکنشی، رفتاری محبت آمیز و تعهد آور از خود بروز دهند. واضح است که نتیجه چنین تعاملی، استواری هویت جمعی مجموعه مورد نظر خواهد بود و در رویکرد سیستمی به «تعهد سازمانی» (یعنی تعهد جزء نسبت به سیستم) تعبیر می شود. اگر انسان به عنوان یک عامل هوشمند جزئی از سیستم باشد، در صورت وجود عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی اش، نسبت به سیستم و تلاش اجزای آن، رابطه ای مسالمت آمیز برقرار می کند (پورسعید، ۱۳۸۴).

با توجه به ابعاد مطرح شده در ادبیات موضوع، مشخص گردید که عدالت و تعهد سازمانی هر کدام لااقل در سه بعد قابل بررسی هستند. حاصل پژوهش آن بود که با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار، بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین عدالت توزیعی و سه بعد تعهدسازمانی، عدالت تعاملی و سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضمن اینکه یافته ها نشان می دهند که بین عدالت رویه ای و تعهد مستمر و تکلیفی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و فقط فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار نگرفت که نشان می داد بین عدالت رویه ای و تعهد عاطفی رابطه ای وجود ندارد. همچنین یافته های جانبی تحقیق نشان می دهند که میزان رعایت عدالت

توزیعی در سازمان از دو نوع دیگر عدالت بیشتر بوده، تعهد تکلیفی کارکنان نیز بیشتر از تعهد عاطفی و مستمر آنان است.

بنابراین با توجه به نتیجه پژوهش و از آنجا که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هر چه به این سرمایه گرانها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تأثیر دارد، ملاحظه می‌شود که تلاش مدیران در جهت برقراری عدالت سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان گردد؛ از این رو توصیه می‌گردد که مدیران به این امر مهم توجه داشته باشند و در جهت تحقق عدالت از هیچ کوششی دریغ نکنند؛ زیرا افراد متعهد، به ارزشها و اهداف سازمان بیشتر پایبند بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد. قابل تأمل است که این پژوهش را می‌توان با در نظر گرفتن نمونه‌های متفاوت، و آسیب‌شناسی عدالت‌سازمانی از ابعاد گوناگون تکمیل نمود. بدین ترتیب که عوامل مؤثر بر کاهش رعایت عدالت بررسی گردد و تا حد امکان برای گسترش عدالت و در نتیجه آن تعهدسازمانی تلاش شود.

منابع و مأخذ

۱. آشوری، محمد (۱۳۸۳)، «حقوق بشر و مفاهیم مساوات، عدالت و انصاف»، فصلنامه مطالعات راهبردی.
۲. اسماعیلی، کورش (۱۳۸۰)، «تعهد سازمانی»، مجله تدبیر، شماره ۱۱۲، ص ۶۶.
۳. باقری، فردین (۱۳۸۵)، «عدالت اجتماعی در گستره جهانی»، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۴. پورسعید، فرزاد (۱۳۸۴)، «فراگیری و پایداری؛ اصول راهنمای تحقق عدالت اجتماعی در ایران ۱۴۰۴ هجری شمسی»، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۳۲.
۵. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰)، «مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۵.
۶. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲)، «طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری دولتی برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای مدل حکومت حق مدار علوی در نهج‌البلاغه»، رساله دکتری مدیریت سیاستگذاری عمومی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

۷. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲)، «عدل موعود»، آخرین سلسله چالشهای بشری در تصویرگری جامعه عدل، نشریه گل نرگس، صص ۲۹-۳۱.
۸. دلاور، علی (۱۳۸۰) «روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی»، تهران، انتشارات نشر ویرایش.
۹. دهنارت، رابرت بی (۱۳۸۲)، «تئوریهای سازمانهای دولتی»، ترجمه الوانی و دانایی فرد، تهران، صفار.
۱۰. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، «انتظار عدالت و عدالت در سازمان»، تهران، انتشارات سمت.
۱۱. ساروخانی باقر (۱۳۷۵) «روشهای تحقیق در علوم اجتماعی»، پژوهشگاه علوم انسانی، مطالعات فرهنگی.
۱۲. ساروقی، احمد (۱۳۷۵)، «تعهدسازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت»، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۶۵-۷۳.
۱۳. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۷)، «روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران»، انتشارات آگاه.
۱۴. سیار، ابوالقاسم و حسن اسلامی، (۱۳۸۶)، «رفتار شهروندی سازمانی»، مجله تدبیر، شماره ۱۸۷.
۱۵. شفیعی فر، محمد (۱۳۸۳)، «دموکراسی و عدالت اجتماعی با تاکید بر قانون اساسی جمهوری اساسی ایران»، شماره ۲۳.
۱۶. فاتحی، محمد حسین، (۱۳۸۳)، «مالیات و وظایف توزیعی دولت»، مجله مجلس و پژوهش، شماره ۴۵، صص ۹۳-۹۴.
۱۷. قاضی زاده، کاظم (۱۳۸۴)، «بازخوانی مسئله عدالت اجتماعی»، نشریه حمایت، ۱۵ و ۸۴/۸/۱۶.
۱۸. مرتضوی، شهناز (۱۳۷۲)، «بهره‌وری نیروی انسانی» بررسی رضایت شغلی، تعهدسازمانی و امنیت شغلی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره اول، دوره سوم.
۱۹. مشبکی، اصغر و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰)، «نقش استعاره‌ها در فراگرد دانش افزایی درباره سازمان: مروری بر پیامدهای کارکردی و کژکردی استفاده از استعاره-ها»، سخن سمت ۷، شماره اول، بهار، صص ۶۴.

۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۷)، «مجموعه آثار»، صدرا، قم.
۲۱. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)، «سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی»، تهران، ترمه.
22. Bies, Robert J., "Interactional Justice: The Sacred and the Profane", in Jerald Greenberg and Russell Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice*, Stanford, California: Stanford University Press, 2001.
23. Bies, Tripp; Maureen L. Ambrose, "Contemporary justice research: A new look at familiar questions; Organizational behavior and human decision processes"; Vol 89; Issue 1; September 2002.
24. Bloustein, E. J., "Privacy As an Aspect of Human Dignity: An Answer to Dean Prosser", *New York University Law Review*, 39, 1964.
25. Bobocel, D. R. et.al, "Letting them down gently: Conceptual Advances in Explaining Controversial Organizational Policies", in C. L.
26. Cahn, Edmond, "The Sense of Injustice", N. Y.: New York University Press, 1949.
27. Cooper and D.M. Rousseau (Eds.), "Trends in Organizational Behavior", Vol. 4. Sussex, England: John Wiley and Sons, 1997.
28. Cropanzano, (Eds), "Advances in Organizational Justice", Stanford, California: Stanford University Press, 2001.
29. Cropanzano, R. et.al, "The Relationship of Organization Politics and Organizational Support to Work Behavior, Attitudes, and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, NO.18, 1997.
30. Cropanzano, Russel and Maureen L. Ambrose, "Procedural and Distributive Justice Are More Similar than you think: A Ministic Perspective and a Research Agenda", in Jerald Greenberg and Russel.
31. Cropanzano, R, "The Roads to Organizational Justice", in *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 20, end G.R.Ferris, N.Y: JAI Press, 2001.
32. Eberlin, Richard, "Organizational justice and decision making", *Management Decision*, Vol. 43, No. 7/8, 2005.
33. Fernandes, Cedwyn, & Awamleh, Raed, "Impact of Organizational justice in an expatriate work environment", *Management research News*, Vol. 29, No. 11, 2006.
34. Folger R. and M. A. Konovsky, "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reaction to Pay Raise decisions", *Academy of Management Journal*, 32, 1989.
35. Folger, R. "Rethinking Equity Theory": A Referent Cognitions Models", in H. W. Bierhoff et.al(Eds), *Justice in Social Relations*, New York: Plenum, 1986.
36. Greenberg, J. (1987), "Reaction to Procedural in justice in payment distribution". *Journal of Applied Psychology*, Vol, 72, P 55- 67
37. Folger, R. "Rethinking Equity Theory: A Referent Cognitions Models",

- in H. W. Bierhoff et.al(Eds), Justice in Social Relations, New York: Plenum, 1986.
38. Kilchristic, E., Block, W, "Distributive justice"; International Journal of Social Economics, Vol.33, No.2, 2006.
 39. Kohlmeier & Parker, 2005, P. 357
 40. Lilly, D, Juliana, "The effect of personality on perception of Justice", Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 5, 2006.
 41. Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K.-Y. (2001). "Cross-cultural generalizability of the three component model of organizational commitment": An application to South Korea. Applied Psychology: An International Review, 50, 596-614.
 42. Maureen L. Ambrose, "Contemporary justice research: A new look at familiar questions; Organizational behavior and human decision processes"; Vol 89; Issue 1; September 2002; pp 803-812.
 43. Mc Gregor, D, "The Human Side of Enterprise", McGraw. Hill, New York, 1960.
 44. McLean Parks, J., "The Fourth Arm of Justice: The Art and Science of Revenge", in R. J. Lewicki, et.al (Eds), Research on Negotiation in Organizations, Vol. 6, Greenwich, CT: JAI Press, 1997.
 45. Meyer, J., Stanley, D., Herscovich, L., & Topolnytsky, L. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences". Journal of Vocational Behavior, 61: 20-52.
 46. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace: Toward a general model". Human Resource Management Review, 11, 299-326. Clugston, M., Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? Journal of Management, 26, 5-30.
 47. Meyer, J. P., & Allen, N.J.(1997). "Commitment in the workplace: Theory, research, and application". Newbury Park, CA: Sage.
 48. Meyer, J.P., & Allen, N.J.(1991). "A three component conceptualization of organizational commitment". Human Resource Management Review, 1, 61-89.
 49. Morrow, P. C. (1993). "The theory and measurement of work commitment". Greenwich, CT: JAI Press
 50. Pascale, R and Athos, A, "The Art of Japanese Management", Simon and Schuster, New York, 1981.
 51. Peters, T and Austin, N, "A Passion for Excellence. London", Collins, 1985.
 52. Rawls, J, (1977), "A theory of Justice". Cambridge M A : Harvard University Press, 157-776. stitution
 53. Sapienza, H. J., and M. A. Korsgaard, "Procedural Justice in Entrepreneur-Investor Relations", Academy of Management Journal, No. 39, 1996.

54. Saunders, N.K, & Thornhill, "Organizational Justice, Trust and the Management of change An exploration", Personnel Review, Vol32, No 2, 2003.
55. Thomas G. Brashear. Et al; "Distributive and Procedural Justice in a sales force context"; Journal of business research; 2002.
56. Tyler, T. R., "The Roles of Percived Injustice in Defendants, Evaluations of their Courtroom Experience", Law and Society Review, No. 18, 1984.
57. Vandenberghe, C., Stinglhamber, S., Bentein, K., & Delhaise, T. (2001). "An examination of the cross-cultural validity of a multidimensional model of commitment in Europe". Journal of Cross-Cultural Psychology, 32, 322-347.
58. Walton, R, "From control to commitment in the workplace", Harvard Business Review March, April 1985.
59. Wasti, S. A. (2002). "Affective and continuance commitment to the organization": Test of an integrated model in the Turkish context. International Journal of Intercultural Relations, 26, 525-550.
60. Wooten, Kevin, C & White, Louis, "Linking OD's philosophy with Justice theory: postmodern Implications", Journal of Organizational Change Management, Vol 12, No.1, 1999.
61. Cooper-Hamik, A. & Viswesvaran, C. (2005). "The Construct of Work Commitment": Testing an Integrative Framework. Psychological Bulletin, 131: 241-258.
62. Cohen, A. (2003). "Multiple commitments at work": An integrative approach. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
63. Celep, C. (2002). "Antecedents of organizational commitment In educational organizations". Trakya university Edirn, Turkey.
64. Erdheim & Wang & Zicker, 2006, P.961 .

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی