

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۱۰/۱۹  
تاریخ بررسی مقاله: ۸۹/۰۲/۱۵  
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۳/۲۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی  
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۸۹  
دوره چهارم، سال ۱۷-۳، شماره ۲  
صص: ۹۹-۱۲۰

## رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی

محسن گل‌پرور\*

زهرا واثقی\*\*

### چکیده

در این پژوهش رابطه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه‌ی آماری کارکنان مرد یک مجموعه صنعتی در شهر اصفهان (به تعداد ۸۰۰ نفر) می‌باشند که از بین آنها ۲۱۱ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای سنجش شامل شاخص تنش شغلی (کاهن و همکاران، ۱۹۶۴)، مقیاس عدالت رویه‌ای (مورمن، ۱۹۹۱)، پرسشنامه بی‌اعتمادی بین فردی (میلر، ۱۹۹۱) و مشارکت در تصمیم‌گیری (میلر، ۱۹۹۱) بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، الگوسازی معادله ساختاری (SEM)، تحلیل رگرسیون میانجی و آزمون سوبل مورد تحلیل قرار گرفتند. نتیجه‌ی الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که مشارکت در تصمیم‌گیری، ۶/۴ درصد از واریانس عدالت رویه‌ای را تبیین می‌کند، اما با بی‌اعتمادی بین فردی دارای رابطه‌ی معنی‌داری ( $P > 0/05$ ) نیست. عدالت رویه‌ای نیز، ۱۷/۳ درصد از واریانس بی‌اعتمادی بین فردی را و عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی، ۲۴/۱ درصد از واریانس تنش شغلی را تبیین نمودند. تحلیل میانجی نشان داد که عدالت رویه‌ای، متغیر میانجی کامل در رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری با بی‌اعتمادی بین فردی و تنش شغلی است. اما بی‌اعتمادی بین فردی در رابطه عدالت رویه‌ای با تنش شغلی، نقش یک متغیر میانجی پاره‌ای را ایفاء می‌نماید.

**کلید واژگان:** مشارکت در تصمیم‌گیری، عدالت رویه‌ای، بی‌اعتمادی بین فردی، تنش شغلی.

\* دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان (نویسنده مسئول)

drmogolparvar@gmail.com

\*\* کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

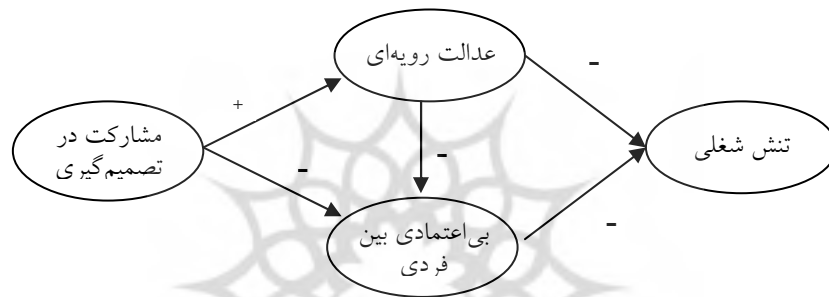
drmogolparvar@hotmail.com

## مقدمه

فشار و تنش شغلی<sup>۱</sup> مشکلات شایعی برای کارکنان و کارفرمایان در محیط‌های کار هستند. بوید، لوین و ساگر<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) به نقل از چاپمن<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) برآورد هزینه‌های مربوط به فشارهای شغلی نظیر اضطراب شغلی<sup>۴</sup> و فرسودگی هیجانی<sup>۵</sup> را در آمریکا ۳۰۰ بلیون دلار گزارش نموده‌اند. به همین دلیل نظریه‌پردازان و پژوهشگران مختلف تلاش وافر را برای ارایه الگوهایی که از طریق آنها می‌توان تنش و فشار شغلی را بعنوان پیامد نهایی مجموعه‌ای از عامل‌های پیشاینده تحت کنترل و مدیریت در آورد، به خرج داده‌اند. الگویی که در این پژوهش مدنظر قرار گرفته، الگوی ارایه شده در شکل ۱ است. در این الگو که از لاو و تان<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) اقتباس شده، مشارکت در تصمیم‌گیری متغیر پیش‌بین<sup>۷</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۸</sup> و بی‌اعتمادی بین فردی<sup>۹</sup> متغیرهای میانجی<sup>۱۰</sup> و تنش شغلی متغیر پیامد<sup>۱۱</sup> در نظر گرفته شدند. فشار یا تنش شغلی بعنوان متغیر پیامد در این پژوهش، بعنوان آگاهی یا احساس شخصی کارکنان از ناکارآمدی شخصی ناشی از شرایط یا رخداد‌های محیطی تهدیدآمیز، نامطبوع و ناراحت‌کننده که منجر به واکنش‌های فیزیولوژیکی و روانی می‌شوند، در نظر گرفته شده است (اویانگ<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۹). جنبه‌های مشخصی از شغل افراد در محیط‌های کار می‌توانند منجر به احساس تنش و فشار شغلی در افراد شوند. از مهمترین این عامل‌ها می‌توان به گرانباری نقش<sup>۱۳</sup>، عامل‌های وابسته به نقش افراد نظیر فقدان قدرت، ابهام<sup>۱۴</sup> و تعارض نقش<sup>۱۵</sup>، تهدید رشد و پیشرفت فردی،

- 1- job stress and tension
- 2- Boyd, Lewin, & sager
- 3- Chapman
- 4- Job anxiety
- 5- emotional exhaustion
- 6- Lau & Tan
- 7- predictor
- 8- procedural justice
- 9- interpersonal mistrust
- 10- mediator
- 11- outcome
- 12- Ouyang
- 13- role overload
- 14- ambiguity
- 15- role conflict

چشم‌انداز مبهم نسبت به آینده‌ی شغلی و احساس کم ارزشی روانی در محیط کار اشاره کرد (اویانگ، ۲۰۰۹). هر یک از این عامل‌ها به تنهایی یا در کنار دیگر عامل‌ها می‌توانند موجب شوند تا افراد دچار احساس کاهش کارآمدی، افت توانایی کاری، ناتوانی در ابتکار و نوآوری، کاهش علاقه به کار، افزایش انعطاف‌ناپذیری، فقدان علاقه به سازمان و همکاران و کاهش سطح مسئولیت‌پذیری شوند (اویانگ، ۲۰۰۹). بر اساس الگوی ارایه شده در شکل ۱، مشارکت در تصمیم‌گیری<sup>۱</sup> از طریق دو متغیر عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی بعنوان متغیرهای میانجی می‌تواند سطح تنش و فشار شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد.



شکل ۱: الگوی نظری پژوهش از رابطه بین متغیرها (الگوی اولیه)

در حوزه‌ی عدالت سازمانی<sup>۲</sup>، عدالت بعنوان یک پدیده‌ی شناختی و ادراکی نگریسته می‌شود که می‌تواند بسیاری از احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار دهد. دو بُعد اصلی عدالت سازمانی، عدالت توزیعی<sup>۳</sup> و عدالت رویه‌ای هستند (آمروز، هس و گانسان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷؛ گراهام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹؛ فات، کین و هنگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). عدالت توزیعی، رعایت انصاف در توزیع نتیجه‌ها است که بر اساس اصل تبادل<sup>۷</sup> عمل می‌کند. بدین معنی که افراد در محیط‌های کار انتظار دارند که بین آنچه که در شغل و محیط کار انجام داده‌اند با آنچه

- 1- participation to decision making
- 2- organizational justice
- 3- distributive justice
- 4- Ambrose, Hess, & Ganesan
- 5- Graham
- 6- Fatt, Khin, & Heng
- 7- exchange principle

نصیبشان شده تناسب و تعادل وجود داشته باشد. در مقابل عدالت رویه‌ای بر رویه‌های تصمیم‌گیری که برای تخصیص و توزیع پیامدها استفاده می‌شوند متمرکز است. در عدالت رویه‌ای افراد انتظار دارند که در تخصیص و توزیع پیامدها، رویه‌های تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات دقیق، اصول اخلاقی و بدون جانبداری باشند. هر دو بُعد عدالت توزیعی و رویه‌ای برای تأثیر بر فشار و تنش تجربه شده در محیط کار مؤثر هستند (لمبرت، هوگان و گریفین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ ون هیل، دی کرمر و استاتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ بخشی، کومار و رانی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). با این حال در این پژوهش فقط بر عدالت رویه‌ای تمرکز شده است.

در تبیین چرایی توجه افراد به عدالت در محیط‌های کار و بویژه در حوزه‌ی عدالت رویه‌ای نظریات چندی مطرح است که از آن طریق می‌توان رابطه بین عدالت رویه‌ای را با تنش شغلی توضیح داد (برای برخی از این نظریات می‌توانید به گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶ رجوع کنید). در رویکرد نفع شخصی<sup>۴</sup> که به آن نظریه ابزاری<sup>۵</sup> در حوزه‌ی عدالت سازمانی نیز گفته می‌شود، افراد به این دلیل به عدالت توجه نشان می‌دهند که باور دارند بکارگیری رویه‌های عادلانه و منصفانه با احتمال زیادتری به نتیجه‌های عادلانه منجر می‌شوند. بر اساس گزارش لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) کارکنانی که احساس کنند در پیامدهای اختصاص یافته به آنها عدالت رعایت شده، بیشتر احتمال دارد که تنش، اضطراب و فشار کمتری را تجربه کنند. این کاهش تنش و فشار از این نتیجه‌گیری ادراکی در انسان‌ها ناشی می‌شود که آنها با رعایت عدالت در تصمیم‌گیری‌ها احساس می‌کنند که نفع آنها در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ شده است. اما رویکرد دوم که به الگوی ارزش گروهی<sup>۶</sup> یا الگوی غیر ابزاری شهرت یافته، بر این امر تأکید می‌کند که وقتی در سازمان رویه‌های منصفانه در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌شوند، کارکنان احساس می‌کنند که سازمان و بویژه تصمیم‌گیرندگان در سازمان برای آنها احترام و ارزش لازم را قایل هستند (گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور، ۱۳۸۵). بر اساس گزارش لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) استفاده از رویه‌های منصفانه و عادلانه بخوبی می‌تواند منجر به احساس

- 
- 1- Lambert, Hogan, & Griffin
  - 2- Van Hiel, De Cremer, & Stouten
  - 3- Bakhshi, Kumar, & Rani
  - 4- self interest
  - 5- instrumental
  - 6- group value model

اهمیت و احترام در کارکنان شوند و از آن طریق منجر به کاهش تنش شغلی شوند. شواهد پژوهشی تا اندازه‌ی قابل توجهی از این تبیین‌ها حمایت می‌کنند. برای نمونه الکساندر و رادرمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) بیش از دو دهه قبل گزارش نموده‌اند که عدالت رویه‌ای بالا با تعارض کمتر و تنش پایین‌تر در کارکنان مرتبط است. در الگو آزمایشی جدیدتری نیز که لاو و تان (۲۰۰۶) انجام داده‌اند، در یک گروه نمونه از مدیران ارشد سازمان‌های تولیدی، بین انصاف رویه‌ای<sup>۲</sup> و تنش شغلی ضریب مسیر منفی برابر با ۰/۴۲۱- را گزارش نموده‌اند.

اما متغیر بعدی که بعنوان متغیر میانجی بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی (شکل ۱) در نظر گرفته شده، بی اعتمادی بین فردی است. در حوزه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، استفاده از واژه‌ی اعتماد به دو صورت اعتماد بین سازمانی<sup>۳</sup> و اعتماد بین فردی<sup>۴</sup> امر شناخته شده‌ای است (دانی، کانن و مولن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸). سه شکل اصلی برای اعتماد بین فردی معرفی شده است: ۱) اعتماد مبتنی بر ترس<sup>۶</sup> (بازدارنده) به اعتمادی اطلاق می‌شود که در صورت از میان رفتن اعتماد باعث تحمیل هزینه‌هایی بر فرد اعتماد کننده می‌شود. ۲) در اعتماد بین فردی نوع دوم که به آن اعتماد مبتنی بر محاسبه<sup>۷</sup> گفته می‌شود، اعتماد بین طرفین بر مبنای اصل مبادله اقتصادی به پیش می‌رود و ۳) در اعتماد نوع سوم یعنی اعتماد مبتنی بر ارتباط<sup>۸</sup>، اعتماد بر مبنای تعامل تکراری و با ثبات در طول زمان به پیش می‌رود. دو نوع اعتماد مبتنی بر ترس و محاسبه از زمره اعتمادهای کوتاه مدت و در مقابل اعتماد بین فردی مبتنی بر ارتباط، از نوع اعتمادهای بلند مدت محسوب می‌شوند (لاو و تان، ۲۰۰۶). بر اساس آنچه که در شکل ۱ ارایه شده، اعتماد بین فردی بعنوان میانجی بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی و میانجی رابطه عدالت رویه‌ای با تنش شغلی در نظر گرفته شده است.

در درجه اول، وقتی بین افراد مورد تعامل در محیط کار اعتماد وجود داشته باشد، شیوه‌های مؤثرتر حل مسئله به کار گرفته می‌شوند، کیفیت تصمیم‌ها به دلیل امکان مشورت و

- 
- 1- Alaxander & Ruderman
  - 2- procedural fairness
  - 3- interorganizational trust
  - 4- interpersonal trust
  - 5- Doney, Connon, & Mullen
  - 6- deterrence based trust
  - 7- calculus based trust
  - 8- relational based trust

تبادل نظر در سطح بالایی است، هماهنگی بین فردی، یاری‌رسانی و کار سازنده‌ی تیمی و گروهی نیز افزایش می‌یابد. چنین شرایطی برای تعامل بین افراد بخوبی می‌تواند به کاهش سطح فشار، تنش و اضطراب در افراد منجر شود (دریسکول<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸؛ میلر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱؛ روسو، سیتکین، برت و کامرر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸؛ وایت نر، برات، کورسگارد و ورنر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸؛ استریتر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵؛ شورمن، مایر و داویس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). لاو و تان (۲۰۰۶) در تأیید این تبیین، همبستگی منفی برابر با ۰/۴۲۴- و ضریب مسیر منفی برابر با ۰/۲۷۶- را بین اعتماد بین فردی و تنش شغلی گزارش نموده‌اند. در درجه‌ی بعدی، در تبیین رابطه‌ی عدالت رویه‌ای با اعتماد بین فردی باید گفت که این بُعد از عدالت چنانچه گفته شد، گستره‌ی استفاده از رویه‌های منصفانه را در محیط کار پوشش می‌دهد. وقتی ادراک عدالت رویه‌ای در کارکنان بالا باشد، آنها نیز احساس همسانی با یکدیگر و احساس رعایت انصاف در رویه‌ها و خط مشی‌های سازمان را در خود احساس می‌کنند (گل پرور و اشجع، ۱۳۸۶). چنین روندی بخوبی می‌تواند بستر را برای افزایش اعتماد بین فردی فراهم آورد. در اولین مجموعه تحقیق‌های صورت گرفته در این حوزه الکساندر و رادرم (۱۹۸۷) بین عدالت رویه‌ای با اعتماد به مدیریت و سرپرستی سازمان رابطه‌ی مثبت گزارش نمودند. لاو و وتان (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود ضریب مسیر مثبت برابر با ۰/۲۸۲ را بین عدالت رویه‌ای و اعتماد بین فردی گزارش نموده‌اند.

بالاخره آخرین روابط مطرح شده در شکل ۱، رابطه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری با عدالت رویه‌ای و بی‌اعتماد بین فردی است. بر اساس نظریاتی که اکنون در حوزه‌ی عدالت سازمانی مطرح است (گل پرور، ۱۳۸۵)، افراد به صرف دستیابی به نتیجه‌های منصفانه و عادلانه نیست که نظرشان به عدالت جلب می‌شود. برای نمونه در الگوی ارزش گروهی افراد برای کسب ارزش و احترام گروهی ناشی از نیاز به پیوندجویی خود به رویه‌های عادلانه و منصفانه توجه نشان می‌دهند (گل پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ لاو و تان، ۲۰۰۶). از این منظر در درجه اول مشارکت در تصمیم‌گیری نیاز به ارزش، احترام و نیاز به پیوندجویی آنها را تشفی می‌دهد. بر

- 
- 1- Driscoll
  - 2- Miller
  - 3- Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer
  - 4- Whitener, Brodt, Korsgaard, & Werner
  - 5- Straiter
  - 6- Schoorman, Mayer, & Davis

اساس مبانی نظری و پژوهشی مرور شده توسط لاو و تان (۲۰۰۶)، وقتی افراد در تصمیم‌ها شرکت داده می‌شوند، احساس می‌کنند که سازمان برای نظرات، افکار، ایده‌ها و دیدگاه‌های آنها ارزش و احترام قائل است. از طرف دیگر مشارکت در تصمیم‌گیری برای افراد حاوی این پیام نیز خواهد بود که آنچه بعنوان تصمیم در محیط کار به مرحله‌ی اجرا در می‌آید، حاصل تصمیم‌های مشترکی است که آنها نیز خود در آن سهم بوده‌اند. چنین امری احتمال همانندسازی افراد را با رویه‌ها و تصمیم‌های سازمان بالا می‌برد و بدنبال آن سطح عدالت رویه‌ای ادراک شده نیز بالا می‌رود. همچنین مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها میزان تعاملات و ارتباطات را در بین افراد بالا می‌برد. این تعامل‌های فزاینده وقتی بر مبنای فلسفه حقیقی مشارکت در تصمیم‌گیری باشد، فرصت بحث و تبادل اطلاعات را افزایش و بدنبال آن شک و تردیدها و سوء تفاهم‌ها را تضعیف می‌کند. از این منظر، با افزایش سطح مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، افراد کمتر دچار سوء تفاهم و تردید نسبت به یکدیگر شده و ساده‌تر و راحت‌تر به یکدیگر اعتماد می‌کنند. در حمایت از این تبیین در دو مطالعه‌ی داخلی (گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور، نصری و ملک‌پور، ۱۳۸۶) بین مشارکت در تصمیم‌گیری و عدالت رویه‌ای به ترتیب همبستگی‌های مثبت برابر با ۰/۵۲۹ و ۰/۵۳۹ به دست آمده است.

بر پایه آنچه بیان شد، در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که مشارکت دادن کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری، از طریق پیوندجویی گروهی و همانندسازی با رویه‌ها و خط و مشی‌های سازمانی، باعث تقویت عدالت رویه‌ای ادراک شده و اعتماد بین فردی بین کارکنان می‌شود. بدنبال تقویت عدالت رویه‌ای ادراک شده و اعتماد بین فردی، از طریق فرایندهای معطوف به پویایی (حل مسئله گروهی مؤثرتر و یاری‌رسانی به یکدیگر) و ارزش گروهی همراه با کسب اطمینان از دستیابی به نتیجه‌های معطوف به نفع شخصی و گروهی، سطح تنش و فشار شغلی در افراد تضعیف می‌شود. بررسی‌هایی که در پیشینه‌ی پژوهش‌های معطوف به متغیرهایی نظیر تنش، عدالت رویه‌ای، اعتماد بین فردی و مشارکت در تصمیم‌گیری در داخل انجام گردید نشان داد که الگویی که در آن همزمان این متغیرها با یکدیگر مدنظر قرار گرفته باشند تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. بررسی چنین الگوهایی در ایران این امکان را فراهم می‌سازد که از طرق فرایندهای قابل اجرا نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری، سطح تنش شغلی را در کارکنان کاهش دهیم. بر این اساس فرضیه‌های زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شدند.

**فرضیه اول:** عدالت رویه‌ای میانجی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی است.  
**فرضیه دوم:** اعتماد بین فردی میانجی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی است.  
**فرضیه سوم:** اعتماد بین فردی میانجی پاره‌ای رابطه عدالت رویه‌ای با تنش شغلی است.

### روش تحقیق

این مطالعه از زمره مطالعه‌های همبستگی (الگوسازی معادله ساختاری<sup>۱</sup>) است که در آن مشارکت در تصمیم‌گیری متغیر پیش‌بین، عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی متغیرهای میانجی و تنش شغلی بعنوان متغیر پیامد در نظر گرفته شده است.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش، کارکنان مرد (مجموعه تولیدی و صنعتی مورد نمونه‌گیری از لحاظ عملیات ساخت و تولید، فقط مردان را در نظام تولیدی خود دارد) یک مجموعه صنعتی و تولیدی در حوزه‌ی تولید لوله و اتصالات آبرسانی به تعداد ۸۰۰ نفر در پاییز ۱۳۸۸ در شهر اصفهان بودند. برای دستیابی به نمونه‌ی مکفی، از پیشینه‌ی پژوهش (لاو و تان، ۲۰۰۶، ۱۷۸) همبستگی بین متغیرهای مطرح در پژوهش بررسی گردید. کمترین همبستگی در این بین، همبستگی اعتماد بین فردی با مشارکت در تصمیم‌گیری و برابر با ۰/۲۸۳ بود. برای دستیابی به توان آماری ۹۰ در سطح ۰/۰۱ (سرمد، ۱۳۸۴، ۱۰۷)، ۱۹۱ نفر نمونه نیاز است. با این حال بدلیل استفاده از الگوسازی معادله ساختاری و بر مبنای توصیه‌های مطرح (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸، ۶۶-۶۴) تصمیم بر این شد که نمونه‌ای بیش از ۲۰۰ نفر برای این مطالعه در نظر گرفته شود. لذا ۲۸۰ نفر از کارکنان مجموعه صنایع معرفی شده در جامعه‌ی آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده با کمک بخش پرسنلی این مجموعه انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آنها قرار گرفت. از ۲۸۰ پرسشنامه، ۲۱۲ پرسشنامه (نرخ بازگشت معادل ۷۶ درصد) بازگشت شد. پس از بررسی فقط ۲۱۱ پرسشنامه برای تحلیل معتبر تشخیص داده شد (نرخ نهایی بازگشت معادل ۷۵/۳ درصد). از کل پاسخ‌های ارائه شده به سؤالات پرسشنامه‌ها

---

1- Structural Equation Modeling (SEM)



(سؤال ۳۹ × ۲۱۱ نفر) یعنی تعداد ۸۲۲۹ پاسخ، ۵۵ پاسخ داده‌ی مفقود (بدون پاسخ) در داده‌ها وجود داشت (معادل ۰/۶۷ درصد) که بر اساس توصیه‌های موجود با استفاده از میانگین مقیاس جایگزین شدند (سکاران، ۱۳۸۱، ۳۶۹). از نظر تحصیلات، ۱۹۴ نفر تحصیلات خود را اعلام نمودند که اکثریت دارای تحصیلات متوسطه (۱۴۷ نفر معادل ۷۵/۷ درصد) و فوق دیپلم (۳۸ نفر معادل ۱۹/۵ درصد) و از ۱۹۵ نفر اعلام شده، ۱۲۱ نفر (معادل ۶۲ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی گروه نمونه ۲۷/۴۱ سال (با انحراف معیار ۴/۲۸ سال) و میانگین سابقه شغلی ۳/۷۳ سال (با انحراف معیار ۲/۶۹ سال) بودند.

### ابزار پژوهش

**مقیاس بی‌اعتمادی بین فردی:** برای سنجش بی‌اعتمادی بین فردی از خرده مقیاس بی‌اعتمادی مقیاس احساسات نسبت به زندگی اجتماعی شوسلر<sup>۱</sup> (میلر، ۱۳۸۰، ۵۱۵) استفاده به عمل آمد. در نوشتار گویه‌های این خرده مقیاس (که هشت سؤال است) از واژه در این سازمان به جای واژه‌هایی نظیر در دنیا و مردم استفاده شد. مقیاس پاسخگویی برای این هشت سؤال در این پژوهش پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود و بر اساس گزارش میلر (۱۳۸۰) تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۲</sup>، نشان داده که ۸ سؤال این خرده مقیاس برای سنجش تردید در باب اعتماد بین فردی مناسب است. پایایی<sup>۳</sup> بر حسب آلفای کرونباخ و ضریب تاکر - لوئیس<sup>۴</sup> به ترتیب برابر با ۰/۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس که در این پژوهش انجام شد، همراه با مقیاس عدالت رویه‌ای (به دلیل مقیاس پاسخگویی مشترک)، هشت سؤال این مقیاس را به طور مستقل از عدالت بر روی ۳ عامل قرار داد. اما از آنجا که تعداد سؤالات بر روی ۳ عامل، در حد کم و در عین حال بارهای عاملی سؤالات بر هر سه عامل مشابه و مشترک بود، ۸ سؤال بعنوان یک عامل در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش نیز برابر با ۰/۷۱ بود. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: این روزها به سختی می‌توان در این سازمان کسی را پیدا کرد که

- 
- 1- Schuessler's social life feelings scales
  - 2- Exploratory Factor Analysis (EFA)
  - 3- reliability
  - 4- Tucker-Lewis coefficient

واقعاً بتوان به وی اعتماد کرد.

**پرسشنامه عدالت رویه‌ای:** برای سنجش عدالت رویه‌ای از پرسشنامه هفت سؤال‌ی مورمن (۱۹۹۱) که توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است، استفاده شد. این هفت سؤال بر مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده شد و گستره‌ی انصاف و عدالت ادراک شده را توسط فرد پاسخگو در فرایندهای کاری و تصمیم‌گیری در درون سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. امتیازات حاصل از هفت سؤال بر تعداد سؤالات برای تشکیل امتیازات هر فرد تقسیم شده است. بر اساس گزارش گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) رویی سازه<sup>۱</sup> این پرسشنامه مستند است و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ تا ۰/۹ گزارش شده است. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریمکس هفت سؤال این پرسشنامه همراه با ۸ سؤال بی‌اعتمادی بین فردی (به دلیل مقیاس پاسخگویی مشترک)، هفت سؤال را بر روی یک عامل (بارهای عاملی ۰/۵۲۴ تا ۰/۸ بوده است) با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: در این سازمان برای هر تصمیم‌گیری اطلاعات دقیق و ضروری جمع‌آوری می‌شود.

**شاخص تنش شغلی:** برای سنجش تنش شغلی از شاخص تنش شغلی انستیتو تحقیقات اجتماعی دانشگاه میشیگان<sup>۲</sup> که دارای ۱۵ سؤال است، استفاده به عمل آمد. این شاخص توسط کاهن، ولف، کوئین، اسنوک و روزنتال (۱۹۶۴) ساخته شده است و در ایران توسط نائبی (میلر، ۱۳۸۰، ص ۴۷۴، ترجمه نائبی) ترجمه و ارایه شده است و دارای مقیاس پاسخگویی شش درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) است. بر اساس گزارش‌های موجود (لاو و تان، ۲۰۰۶) از مجموع امتیازهای این ۱۵ سؤال، امتیازی به دست می‌آید که سطح تنش تجربه شده توسط فرد را در شرایط کار منعکس می‌کند. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی، ۱۵ سؤال را بر روی ۴ عامل قرارداد، با این حال بر اساس الگوی نظری مطرح شده در پژوهش (شکل ۱) و توصیه‌های موجود (میلر، ۱۹۹۱؛ لاو و تان، ۲۰۰۶) برای تحلیل‌ها، میانگین امتیازات ۱۵ سؤال (تقسیم مجموعه امتیازات برای ۱۵ سؤال تقسیم بر تعداد سؤالات) برای تحلیل‌ها استفاده شد. میلر (۱۹۹۱) متوسط هبستگی بین گویه‌های این شاخص را حدود ۰/۷۵ و رویی

1- construct validity

2- Institute for Social Research at the University of Michigan

واگرایی<sup>۱</sup> آن نیز (محاسبه همبستگی این شاخص با رضایت شغلی) مستند می‌باشد. لاو و تان (۲۰۰۶) نیز علاوه بر تأیید روایی سازه این ۱۵ سؤال با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۲</sup>، آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۲ گزارش نموده‌اند. آلفای کرونباخ این شاخص در پژوهش حاضر ۰/۸۱ به دست آمد. یک نمونه سؤال این شاخص بدین شرح است: آنقدر تقاضای متضاد از من در شغلم می‌شود که نمی‌توانم آنها را برآورده کنم.

**پرسشنامه مشارکت در تصمیم‌گیری:** برای سنجش مشارکت در تصمیم‌گیری از ۴ سؤال معرفی شده توسط میلر (۱۳۸۰، ۴۷۲) که از آیکن و هگی<sup>۳</sup> گرفته شده و توسط نائی (میلر، ۱۳۸۰، ۴۷۲) ترجمه گردیده، استفاده شد. این چهار پرسش میزان مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به استخدام، ترفیع، اتخاذ سیاست‌های و برنامه‌های جدید را مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) است. برای تحلیل‌ها همسو با دیگر ابزارها، میانگین امتیازها چهار سؤال برای هر فرد استفاده شد. میلر (۱۹۹۱) فقط اشاره‌ای به روایی محتوایی<sup>۴</sup> این چهار سؤال کرده است. در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی مستقل (به دلیل ساختار گویه‌ها و مقیاس پاسخگویی آنها) با چرخش واریماکس، ۴ سؤال را بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۱ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: در تصمیم‌گیری مربوط به استخدام کارکنان جدید شرکت داده می‌شوید؟

پرسشنامه‌های پژوهش در محل کار اعضای نمونه و در فاصله زمانی ۱۰ تا ۱۵ دقیقه پاسخ داده شدند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از همبستگی پیرسون، از الگوسازی معادله ساختاری برای برازش<sup>۵</sup> الگوی نظری پیشنهادی (شکل ۱) با داده‌های حاصل از اجرای پژوهش، برای بررسی اثرهای غیرمستقیم از آزمون سوبل<sup>۶</sup> (۱۹۸۲) و برای بررسی نقش میانجی دو متغیر عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی از تحلیل میانجی<sup>۷</sup> توصیه شده

- 
- 1- divergent validity
  - 2- confirmatory factor analysis (CFA)
  - 3- Aiken & Hage
  - 4- content validity
  - 5- fitness
  - 6- Sobel's test
  - 7- mediation analysis

توسط بارون و کنی<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون میانجی با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی نسخه ۱۷<sup>۲</sup> (SPSS17)، الگوسازی معادله ساختاری با استفاده از نرم افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری<sup>۳</sup> (AMOS) و آزمون سوبل با محاسبات دستی انجام گرفتند. منظور از تحلیل میانجی در این پژوهش انجام مرحله به مرحله تحلیل رگرسیون برای بررسی نقش عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی در رابطه عدم مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی است (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰). چهار گام برای بررسی نقش یک متغیر به عنوان میانجی معرفی شده است. شرط یا گام اول آن است که متغیر پیش‌بین (در این پژوهش مشارکت در تصمیم‌گیری) با متغیر میانجی (در این پژوهش عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی) دارای رابطه معنی‌داری باشند. شرط یا گام دوم آن است که متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک (در این پژوهش تنش شغلی) دارای رابطه معنی‌دار باشند. لازم به ذکر است که وقتی رابطه بین متغیر پیش‌بین و ملاک با فاصله باشد (یعنی در این رابطه چند متغیر میانجی وجود داشته باشد) ممکن است رابطه‌ی آنها ضعیف یا غیرمعنی‌دار باشد. شرط سوم آن است که متغیر میانجی با متغیر ملاک دارای رابطه معنی‌دار باشد. و بالاخره شرط چهارم آن است که رابطه‌ی متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک، وقتی متغیر میانجی وارد معادلات پیش‌بینی می‌شود غیرمعنی‌دار شود. در این شرایط متغیر میانجی، میانجی‌گر کامل در رابطه‌ی متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک است. اما چنانکه رابطه‌ی متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک در حضور متغیر میانجی کاهش یابد (پیشنهادات در حد ۰/۱ است) اما کماکان معنی‌دار باقی بماند، نقش متغیر میانجی در این موارد پاره‌ای<sup>۴</sup> خواهد بود (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰).

### یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۱، مشاهده می‌شود، بین بی‌اعتمادی بین فردی ( $P < ۰/۰۱$ ) با عدالت

1- Baron & Kenny

2- statistical package for social science-version 17 (SPSS17)

3- analysis of moment structures (AMOS)

4- partial

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳
۱	بی‌اعتمادی بین فردی	۳/۱۸	۰/۶۴	-		
۲	عدالت رویه‌ای	۳/۰۳	۷۶۰	-۰/۴۱۵**	-	
۳	مشارکت در تصمیم‌گیری	۱/۶۱	۰/۶۹	-۰/۱۷۷*	۰/۲۵۵**	-
۴	تنش شغلی	۲/۴۲	۰/۷۳	۰/۳۹**	-۰/۴۳۴**	-۰/۱۳۹*

\* $P < 0.05$  \*\* $P < 0.01$

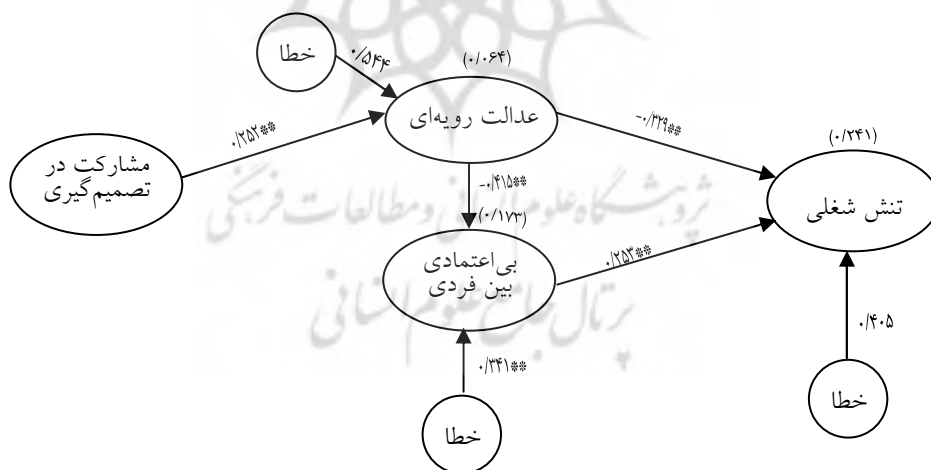
رویه‌ای و با مشارکت در تصمیم‌گیری ( $P < 0.05$ ) رابطه منفی و معنی‌دار ولی با تنش شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار ( $P < 0.01$ ) وجود دارد. بین عدالت رویه‌ای با مشارکت در تصمیم‌گیری رابطه مثبت و معنی‌دار ( $P < 0.01$ )، ولی با تنش شغلی رابطه منفی و معنی‌دار ( $P < 0.01$ ) وجود دارد. مشارکت در تصمیم‌گیری نیز با تنش شغلی رابطه منفی و معنی‌دار ( $P < 0.01$ ) دارد. لازم به ذکر است که توان ضرایب محاسبه شده در دو مورد رابطه بین بی‌اعتمادی بین فردی با مشارکت در تصمیم‌گیری و بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۵۲ است که کمتر از ۰/۸ سطح قابل قبول است. این روابط در قالبی کامل‌تر و دقیق‌تر در الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتیجه این تحلیل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتیجه الگوسازی معادله ساختاری الگوی نظری پژوهش

مسیرهای مدل	B	SE	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\chi^2$	GFI	AGF I	NFI	CFI	RM R	RMS EA
۱ مشارکت در تصمیم‌گیری - عدالت رویه‌ای	** ۰/۲۷۹	۰/۰۷۴	۰/۰۲۵۲	۰/۰۶۴	۱/۴۴ (۲)	۰/۹۹۷	۰/۹۸۳	۰/۹۸۷	۱	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰
۲ عدالت رویه‌ای - بی‌اعتمادی بین فردی	** -۰/۳۵	۰/۰۵۳	-۰/۴۱۵	۰/۱۷۳							
۳ بی‌اعتمادی بین فردی - تنش شغلی	** ۰/۲۸۸	۰/۰۷۵	۰/۲۵۳	۰/۲۴۱							
۴ عدالت رویه‌ای - تنش شغلی	** -۰/۳۱۵	۰/۰۶۳	-۰/۳۲۹								

\*\* $P < 0.01$

بر اساس آنچه در جدول ۲ ارائه شده است، الگوی نظری پژوهش (شکل ۱) با یک تغییر مورد تأیید قرار گرفت. تغییر مورد اشاره به این شکل بود که مسیر مشارکت در تصمیم‌گیری به بی‌اعتمادی بین فردی به دلیل غیرمعنی‌دار بودن ( $P > 0/05$ ) حذف گردید. بر اساس آنچه که در جدول ۲ ارائه شده، مشارکت در تصمیم‌گیری، ۶/۴ درصد از واریانس عدالت رویه‌ای را و عدالت رویه‌ی نیز (ردیف دوم جدول ۲)، ۱۷/۳ درصد از واریانس بی‌اعتمادی بین فردی را تبیین نموده است. بالاخره چنان که در ردیف‌های سوم و چهارم جدول ۲ دیده می‌شود، بی‌اعتمادی بین فردی و عدالت رویه‌ای، ۲۴/۱ درصد از واریانس تنش شغلی را تبیین نموده‌اند. در ستون هفتم به بعد جدول ۲ نیز چنانکه می‌توان دید، خی دو الگوی نهایی برابر با ۱/۴۴ (با درجه آزادی ۲) است که غیرمعنی‌دار ( $P > 0/05$ ) است. بقیه شاخص‌ها نیز مانند  $CFI$  و  $NFI$ ،  $AGFI$ ،  $GFI$  (نقطه برش قابل قبول ۰/۹ یا ۰/۹۵) و  $RMR$  و  $RMSEA$  (برای این دو نیز نقطه برش قابل قبول، مساوی یا کمتر از ۰/۰۸، ۰/۰۶، و ۰/۰۵ یا ۰/۰۵ گزارش شده است) همگی حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی پژوهش هستند (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸، ص ۱۰۴). الگوی نهایی در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی ساختاری نهایی پژوهش

اثرهای مستقیم و غیر مستقیم استاندارد مشارکت در تصمیم‌گیری، عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی بر اساس ضرایب ارائه شده در شکل ۲ به شرح جدول ۳ است. اثرهای مستقیم گزارش شده در جدول ۳، همان ضرایب بتای استاندارد گزارش شده در جدول ۲ است. اما اثرهای غیرمستقیم نیز قابل توجه هستند. اثر غیرمستقیم مشارکت در تصمیم‌گیری بر بی‌اعتمادی بین فردی از طریق عدالت رویه‌ای برابر با  $-0/105$  و بر تنش شغلی از طریق عدالت رویه‌ای برابر با  $-0/110$  است. اثر غیرمستقیم عدالت رویه‌ای بر تنش شغلی از طریق بی‌اعتمادی بین فردی نیز برابر با  $-0/105$  است. بر اساس گزارش لاو و تان (۲۰۰۶، ص ۱۸۲) به نقل از بارتول<sup>۱</sup> (۱۹۸۳، ۸۰۹) و پدهازر<sup>۲</sup> (۱۹۸۲، ۶۱۷) اثرهای غیرمستقیم بر حسب قدر مطلق وقتی به مقدار  $0/05$  می‌رسند، با احتمال زیاد معنی‌دار خواهند بود.

جدول ۳: اثرهای مستقیم و غیرمستقیم استاندارد مسیرهای الگوی ارائه شده در شکل ۲

شماره	متغیرها	عدالت رویه‌ای			بی‌اعتمادی بین فردی			تنش شغلی		
		رابطه مستقیم	رابطه غیرمستقیم	رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیرمستقیم	رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیرمستقیم	رابطه
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	$0/252^{**}$	-	$0/252^{**}$	$-0/105^{**}$	$-0/105^{**}$	$0/252^{**}$	$-0/110^{**}$	$-0/110^{**}$	$0/252^{**}$
۲	عدالت رویه‌ای	-	-	$-0/415^{**}$	$-0/415^{**}$	-	$-0/434^{**}$	$-0/105^{**}$	$-0/329^{**}$	$-0/434^{**}$
۳	بی‌اعتمادی بین فردی	-	-	-	-	-	$0/253^{**}$	-	$0/253^{**}$	$0/253^{**}$

$^{**} P < 0/01$      $^{*} P < 0/05$

تمامی اثرهای غیرمستقیم گزارش شده در جدول ۳، از مقدار  $0/05$  بزرگتر است. با این حال آزمون سوبل (۱۹۸۲) نیز نشان داد که اثر غیرمستقیم مشارکت در تصمیم‌گیری بر بی‌اعتمادی بین فردی ( $t = 3/48$ ) و بر تنش شغلی ( $t = 3/19$ ) از طریق عدالت رویه‌ای و اثر غیرمستقیم عدالت رویه‌ای بر تنش شغلی ( $t = 3/5$ ) از طریق بی‌اعتمادی بین فردی در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار هستند. بررسی نقش میانجی عدالت رویه‌ای برای رابطه بین مشارکت در

1- Bartol  
2- Pedhazu

تصمیم‌گیری با بی‌اعتمادی بین فردی و تنش شغلی و نقش میانجی بی‌اعتمادی بین فردی در رابطه بین عدالت رویه‌ای با تنش شغلی در جدول ۴ ارائه شده است. چنانکه در جدول ۴ می‌توان مشاهده کرد، عدالت رویه‌ای برای رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی یک متغیر میانجی کامل ولی بی‌اعتمادی بین فردی برای رابطه بین عدالت رویه‌ای با تنش شغلی، نقش یک متغیر میانجی پاره‌ای را ایفاء می‌کند (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰).

جدول ۴. تحلیل میانجی برای بررسی نقش میانجی عدالت رویه‌ای و بی‌اعتمادی بین فردی

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاکی	B	SE	$\beta$	t	R2	F
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	عدالت رویه‌ای	۰/۲۷۹	۰/۰۷۴	۰/۲۵۲	۳/۷۶**	۰/۰۶۴	۱۴/۲**
۲	مشارکت در تصمیم‌گیری	تنش شغلی	-۰/۱۷۴	۰/۰۷۲	-۰/۱۳۹	-۲/۰۲۶*	۰/۰۱۹	۴/۱*
۳	عدالت رویه‌ای	تنش شغلی	-۰/۴۱۶	۰/۰۶	-۰/۴۳۴	-۶/۹۷**	۰/۱۸۸	۴۸/۵۲**
۴	مشارکت در تصمیم‌گیری	تنش شغلی	-۰/۰۳۳	۰/۰۶۸	-۰/۰۳۱	-۰/۴۸۴	۰/۱۸۹	۲۴/۲۹**
	عدالت رویه‌ای		-۰/۴۰۸	۰/۰۶۲	-۰/۴۲۶	-۶/۶**		
*	عدالت رویه‌ای	تنش شغلی	-۰/۴۱۶	۰/۰۶	-۰/۴۳۴	-۶/۹۷**	۰/۱۸۸	۴۸/۵۲**
۲	عدالت رویه‌ای	بی‌اعتمادی بین فردی	آ۰/۳۵	۰/۰۵۳	-۰/۴۱۵	-۶/۶**	۰/۱۷۳	۴۳/۵۶**
۳	بی‌اعتمادی بین فردی	تنش شغلی	۰/۴۴۴	۰/۰۷۳	۰/۳۹	۶/۱۱**	۰/۱۵۲	۳۷/۴۱**
۴	عدالت رویه‌ای	تنش شغلی	-۰/۳۱۵	۰/۰۶۳	-۰/۳۲۹	-۵**	۰/۲۴۱	۳۳/۰۸**
	بی‌اعتمادی بین فردی		۰/۲۸۸	۰/۰۷۵	۰/۲۵۳	-۳/۸۴**		

\*\*P < ۰/۰۱      \*P < ۰/۰۵

## بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های گزارش شده در این پژوهش، فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه عدالت رویه‌ای متغیر میانجی در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی است مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از لحاظ نظری با پیش‌بینی‌های مطرح شده مبنی بر اینکه، مشارکت در



تصمیم‌گیری باعث افزایش عدالت رویه‌ای می‌گردد، همسویی دارد. علاوه بر این، این یافته با یافته‌های گزارش شده توسط لاو و تان (۲۰۰۶) همخوانی دارد. البته ضرایب مسیر به دست آمده در این پژوهش نسبت به ضرایب گزارش شده توسط لاو و تان (۲۰۰۶) در سطح پایین‌تری است. به هر حال یافته‌های این پژوهش مؤید این ایده است که مشارکت در تصمیم‌گیری علی‌رغم اینکه می‌تواند منجر به کاهش سطح تنش شغلی افراد شود، ولی این تأثیر از طریق متغیرهای دیگر نظیر عدالت رویه‌ای بصورت غیرمستقیم اعمال می‌شود. در واقع این یافته که عدالت رویه‌ای پس از تأثیرپذیری از مشارکت در تصمیم‌گیری باعث کاهش سطح تنش شغلی می‌شود، این ایده را به ذهن متبادر می‌سازد که رعایت استانداردهای عدالت، نظیر عدالت رویه‌ای، بسان یک عامل تخلیه سطح فشارهای ادراکی - شناختی و عاطفی در افراد عمل می‌کند. لاو و تان (۲۰۰۶) در تبیین‌های نظری که در باب نقش مشارکت در تصمیم‌گیری بر عدالت رویه‌ای و سپس عدالت رویه‌ای بر تنش شغلی ارائه کرده‌اند، بیشتر بر دو الگوی ابزاری (نفع شخصی) و غیر ابزاری (ارزش گروهی) تأکید نموده‌اند. علی‌رغم اینکه از طریق این الگوها هم می‌توان اقدام به تبیین یافته‌های این پژوهش نمود، ولی به نظر می‌رسد که تبیین نقش مشارکت در تصمیم‌گیری بر عدالت رویه‌ای و سپس عدالت رویه‌ای بر تنش شغلی نیازمند دخالت دادن تبیین‌های دیگری نیز باشد. به نظر پژوهشگران پژوهش حاضر، پس از تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر عدالت رویه‌ای، عدالت رویه‌ای اثرهای فراگیری را پیش از تأثیر بر تنش شغلی، بر نگرش‌ها و حالات عاطفی افراد در حین کار اعمال می‌کند. بدین معنی که با احتمال زیاد، عدالت رویه‌ای پیش از تأثیر بر تنش شغلی باعث حالات عاطفی - شناختی نظیر رضایت شغلی و عاطفه‌ی مثبت حالت وابسته به شغل می‌شود و سپس این حالت‌های عاطفی است که بستر را برای تضعیف تنش شغلی فراهم می‌سازد. از این نظر لازم است در الگوی بکار گرفته شده در این پژوهش متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای<sup>۱</sup> نظیر رضایت شغلی و حالات عاطفی مثبت را وارد کنیم تا از آن طریق ساز و کارهای تعدیل‌کنندگی مشارکت در تصمیم‌گیری برای عدالت رویه‌ای و از طریق عدالت رویه‌ای بر تنش شغلی مشخص شود. در عین حال لازم است در الگوهای پژوهشی آینده نقش میانجی عدالت تعاملی و اطلاعاتی (و حتی عدالت توزیعی) در پیوند بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی نیز مدنظر

قرار گیرند.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه بی‌اعتمادی بین فردی، میانجی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی است نیز مورد تأیید قرار نگرفت. در واقع مشارکت در تصمیم‌گیری در این پژوهش رابطه‌ی مستقیمی با بی‌اعتمادی بین فردی نداشت. این یافته با یافته‌های لاو و تان (۲۰۰۶) مبنی بر میانجی بودن اعتماد بین فردی در رابطه‌ی بین مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی همسویی ندارد. اما رابطه‌ی به دست آمده در این پژوهش بین بی‌اعتمادی بین فردی با تنش شغلی با یافته‌های لاو و تان (۲۰۰۶) و الکساندر و رادرمن (۱۹۸۷) و با نظرهای مطرح شده توسط دانی و همکاران (۱۹۹۸)، روسو و همکاران (۱۹۹۸)، وایت‌نر و همکاران (۱۹۹۸)، استریتر (۲۰۰۵) و شورمن و همکاران (۲۰۰۷) همسویی نشان می‌دهد. عدم همخوانی بین یافته‌های این پژوهش در حوزه‌ی میانجی بودن اعتماد بین فردی در رابطه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی، با احتمال زیاد از این واقعیت نشأت می‌گیرد که در مطالعه‌ی لاو و تان (۲۰۰۶) اعتماد بین فردی بین کارکنان و افراد مافوق مورد سنجش قرار گرفته، ولی در این پژوهش بی‌اعتمادی بین فردی به صورت تعمیم یافته‌تری بین تمام طرف‌های تعامل و نه فقط سرپرست مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است. منطقی است که وقتی بین کارکنان و افراد مافوق آنها تعامل مبتنی بر مشارکت در تصمیم‌گیری وجود دارد، همپاری، همکاری و حل اثربخش مسائل در محیط کار به طور مؤثرتری به وقوع می‌پیوندد و از این طریق سطح اعتماد به سرپرست بالا می‌رود. اما وقتی که اعتماد جنبه‌ی تعمیم یافته‌تری پیدا می‌کند، با احتمال زیاد اعتماد بین فردی نقش میانجی خود را در رابطه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی از دست می‌دهد. بر همین مبنا نظر پژوهشگران این پژوهش بر این است که در الگوهایی نظیر الگوی این پژوهش (شکل ۲)، بی‌اعتمادی بین فردی باید بصورت تصریح شده‌تری در قالب اعتماد به سرپرست مطرح شود. در عین حال بررسی هر یک از اشکال سه گانه اعتماد بین فردی، یعنی اعتماد مبتنی بر محاسبه، اعتماد مبتنی بر ترس و اعتماد مبتنی بر رابطه بعنوان متغیر میانجی در الگوی پژوهش حاضر در پژوهش‌های آینده با وضوح بیشتری مشخص خواهد کرد که کدامیک از اشکال اعتماد بین فردی می‌توانند نقش میانجی دقیقی را در رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی ایفاء نمایند.

بالاخره فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه بی‌اعتمادی بین فردی میانجی رابطه‌ی عدالت

رویه‌ای با تنش شغلی است نیز بدین صورت مورد تأیید قرار گرفت که بی‌اعتمادی بین فردی متغیر میانجی پاره‌ای (و نه کامل) در رابطه‌ی عدالت رویه‌ای با تنش شغلی است. این یافته به طور نسبی با یافته‌های الکساندر و رادرمین (۱۹۸۷) و لاو و تان (۲۰۰۶) همسویی دارد. به لحاظ نظری و پژوهشی ادراکات معطوف به عدالت رویه‌ای می‌تواند افراد را از لحاظ شرایط روانی و موقعیتی در وضعیت احساس ارزشمندی گروهی و بدنبال آن اطمینان از اینکه با آنها در حوزه‌ی تصمیم‌گیری‌ها، یکسان، اخلاقی و بدون جانبداری برخورد می‌شود را پدید می‌آورد (آمبروز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لمبرت و همکاران، ۲۰۰۷؛ ونهیل و همکاران، ۲۰۰۸؛ گراهام، ۲۰۰۹؛ بخشی و همکاران، ۲۰۰۹؛ فات و همکاران، ۲۰۱۰). این احساس ارزشمندی گروهی و اطمینان خاطر از همسانی برخوردها، افراد را از لحاظ ادراکی - شناختی آماده‌ی اعتماد به دیگران، یا از دیدگاهی مقابل باعث تضعیف سطح بی‌اعتمادی بین طرف‌های تعامل می‌شود.

در پایان لازم است به محدودیت‌های این پژوهش در تعمیم و تفسیر نتیجه‌ها توجه شود. در درجه اول روابط گزارش شده در الگوی نهایی پژوهش، روابط تغییراتی و نه روابط علت و معلولی آن گونه که در مطالعه‌های آزمایشی دقیق مطرح است می‌باشد. در درجه بعدی گروه نمونه این پژوهش را مردان تشکیل داده‌اند و ممکن است در بین زنان اعتماد بین فردی در حالت تعمیم یافته‌تری نیز میانجی رابطه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری با تنش شغلی باشد. از این نظر لازم است در پژوهش‌های آینده الگوی پژوهش حاضر در بین زنان نیز مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد کاربردی پژوهش حاضر نیز تأکید ویژه و در صورت لزوم اجرای دوره‌های آموزشی برای مدیران و سرپرستان در حوزه‌ی تصمیم‌گیری و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها است. این امر در یک روند زنجیره‌ای باعث تقویت عدالت رویه‌ای و تضعیف بی‌اعتمادی بین فردی و در نهایت کاهش سطح تنش شغلی کارکنان می‌شود.

## منابع

### فارسی

- سرمد، زهره (۱۳۸۴). *آمار استنباطی: گزیده‌ای از تحلیل‌های آماری تک متغیری*. چاپ اول، تهران: سمت.
- سکاران، اوما (۱۳۸۱). *روش‌های تحقیق در مدیریت*. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ دوم، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۱).
- شوماخر، رندال، ای، و لومکس، ریچارد، جی (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۲۰۰۴).
- گل‌پرور، محسن (۱۳۸۵). *فرا انگیزه‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان‌ها: بررسی برخی ادارات و سازمان‌های شهر اصفهان*. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، مدیریت ۵، ۶۵، ۳۴ - ۱۱.
- گل‌پرور، محسن و اشجع، آرزو (۱۳۸۶). *رابطه‌ی باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی*. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، مدیریت ۶، ۷۰، ۵۸-۲۷.
- گل‌پرور، محسن و حسین‌زاده، خیرالله (۱۳۹۰). *الگوی ارتباط عدم تناسب فرد-شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس-نامتعادلی-جبران*. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۵ (۱۷/۱)، ۵۶-۴۱.
- گل‌پرور، محسن؛ نصری، مرجان و ملک‌پور، مختار (۱۳۸۶). *نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دل‌بستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادراک شده مریبان*. *آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان*. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۵، ۴۶-۲۵.
- میلر، دلبرت (۱۳۸۰). *راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی*. ترجمه هوشنگ نائی. چاپ اول، تهران: نشر نی (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۱).

## لاتین

- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational Behavior. *Social Justice Research, 1* (2), 177-198.
- Ambrose, M., Hess, R. L., & Ganesan, S. (2007). The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system related attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 103* (1), 21-36.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management, 4* (9), 145-154.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1989). The moderator – mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1172-1182.
- Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 75* (2), 197-211.
- Chapman, K. (2005). Are you working too hard? *Harvard Business Review, 83* (11), 53-58.
- Driscoll, J. W. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of Management Journal, 21* (1), 44-56.
- Doney, P. M., Cannon, J. P., & Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review, 23* (3), 601-620.
- Fatt, C. K., Khin, E. W. S., & Heng, T. N. (2010). The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration, 2* (1), 56-63.
- Graham, H. E. (2009). Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model. *Unpublished Master Degree Thesis in Psychology, University of Texas at Arlington.*
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* New York: John Wiley.

- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35 (6), 644-656.
- Lau, C. M., & Tan, S. L. C. (2006). The effects of procedural fairness and inter personal trust on job tension in budgeting. *Management Accounting Research*, 17 (2), 171-186.
- Miller, D. C. (1991). *Handbook of Research Design and Social Measurement*. 5th ed. Newbury Park; London: SAGE.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Ouyang, Y. (2009). The mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personnel of Taiwan as an example. *Journal of Money, Investment and Banking*, 11, 16-26.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393-404.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: past, present, and future. *Academy of Management Review*, 32 (2), 344-354.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structure equations models. In: Leinhardt S(ed), *Sociological methodology* (290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1 (1), 86-101.
- Van Hiel, A., De Cremer, D., & Stouten, J. (2008). The personality basis of justice: The five factor model as an integrative model of personality and procedural fairness effect on cooperation. *European Journal of Personality*, 22 (2), 519-539.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23, 513-530.