

بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی

مهدی امیرکافی^{۱*}
مظفر عبدی‌پور^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۲۱

چکیده

تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین اشکال گرایش‌های مثبت سازمانی است؛ که موجب اثربخشی سازمانی و بهزیستی کارکنان می‌گردد. هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی است، علاوه بر آن تلاش می‌کند به بررسی نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی بپردازد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان شهر سقز که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ در سه مقطع آموزش ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مشغول به تدریس بودند، تشکیل می‌دهد. نمونه تحقیق برابر با ۳۲۸ نفر است که با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی انتخاب شده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد، تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی غیرمستقیم و از طریق متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد. همچنین نتایج حاکی از آن است که تأثیر مستقیم اعتماد به سازمان بر متغیر وابسته بیش از هویت اجتماعی است. در مجموع نتایج تحقیق نشان می‌دهد که برای تبیین تعهد سازمانی معلمان و کسب شناخت عمیق از رابطه‌ی آنان با سازمان آموزش و پرورش، علاوه بر بررسی رابطه مبادله اجتماعی و هنجار بده و بستان، توجه به هویت اجتماعی و همذات‌پنداری سازمانی یا احساس یگانگی و تعلق به سازمان ضروری است.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، هویت اجتماعی، همذات‌پنداری سازمانی، اعتماد به سازمان و تعهد سازمانی.

۱- دانشجویار گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان

۲- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان

۱. مقدمه

سازمان آموزش و پرورش مانند هر سازمان دیگری برای اهداف خاصی طراحی و بنیاد نهاده شده است و موفقیت آن نیز بر اساس دستیابی به این اهداف سنجیده می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۸۷: ۴۹-۷۴). در پیشبرد اهداف نظام آموزش و پرورش عوامل و مؤلفه‌های مختلفی مؤثرند که در میان آنها معلمان نقش برجسته‌ای ایفا می‌کنند (فخرایی و اسدی، ۱۳۸۷: ۱۳۷؛ امین شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۹؛ کلدی و عسگری، ۱۳۸۲: ۱۰۴؛ حسنی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲).

معلمان نزدیک‌ترین تماس را با دانش‌آموزان دارند و این تعامل به مدت طولانی ادامه می‌یابد. از این‌رو کیفیت کار آنها بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر بسزایی دارد. آنچه مسلم است، ارتقای کیفیت آموزش بیش از همه به معلمانی وابسته است که تقریباً کلیه وظایف و فعالیت‌های آموزشی را در مدرسه بر عهده دارند (Tsui and Cheng, 1999: 250). کیفیت آموزش بدون تلاش‌های صادقانه معلمان دلسوز و متعهد به دست نمی‌آید. معلمانی که به باوری یس (۱۹۹۰) در مقایسه با سایرین سخت‌تر کار می‌کنند، تمایل کمتری به ترک محل کار دارند. به منظور تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های فوق‌برنامه می‌کنند. امور آموزشی را بهتر انجام می‌دهند، به اهداف مدرسه باور دارند و بر اساس آن به ایفای نقش می‌پردازند. فراتر از منافع شخصی عمل می‌کنند و همواره تمایل دارند به عنوان عضوی از نظام مدرسه باقی بمانند (Abd Razak and et al, 2010: 187).

در حقیقت معلمان متعهد برای مدارس نوعی دارایی و سرمایه محسوب می‌شوند و نقش آنها در پیشبرد اصلاحات آموزشی، ایجاد نوآوری در آموزش و اثربخشی و پیشرفت مدارس کلیدی است. از همین رو است که در جامعه معاصر، محققان اجتماعی و مسئولان آموزشی به اهمیت فزاینده تعهد سازمانی معلمان در زمینه اثربخشی و کارآمدی سازمان آموزش و پرورش پی برده‌اند و برای تبیین آن تلاش می‌کنند. با در نظر داشتن چنین ملاحظات، مقاله حاضر کوشش می‌کند ضمن بررسی ابعاد موضوع عوامل مؤثر بر آن را بررسی کند.

۱-۱. بیان مسئله

در عصری که علم و فناوری با سرعت حیرت‌آوری رشد و توسعه می‌یابد، جامعه ما بیش از هر زمان دیگری نیازمند معلمانی است که ضمن درک این تحولات، نسبت به موفقیت سازمان آموزش و پرورش و پیشرفت کشور احساس مسئولیت و تعهد نمایند و با علاقه و انگیزه بالا به

آموزش و تربیت نیروی انسانی کشور پیردازند. از آنجا که معلمان نیروی مهمی در برنامه‌ریزی و اجرای اهداف سازمان آموزش و پرورش به شمار می‌روند، بررسی و شناخت عواملی که آنان را به کار و فعالیت بیشتر و بالا بردن سطح تعهد سازمانی ترغیب کند، ضروری به نظر می‌رسد. مطالعات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، اثربخشی سازمانی^۱ را افزایش می‌دهد و بهزیستی کارمندان را ارتقا می‌بخشد (Meyer and Herscovitch, 2001: 299-300) همچنین بر رفتارهایی مانند عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، غیبت از کار و جابجایی کارمندان تأثیر می‌گذارد (Heffner and Rentsch, 2001: 471). علاوه بر این یافته‌ها حاکی از آن است که در بافت‌های آموزشی نیز تعهد سازمانی موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مدارس می‌شود. به زعم کراسول و الیوت (۲۰۰۴) تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت دارد و مانع غیبت، ترک خدمت و فرسودگی شغلی آنان می‌شود. افزون بر این در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان و شکل‌گیری طرز تلقی آنان نسبت به مدرسه نقش مهمی ایفا می‌کند (زکی، ۱۳۸۷: ۱۰۳).

با توجه به نقش تأثیرگذار و بی‌بدیل معلمان در زمینه موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان و همچنین تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش و توسعه و پیشرفت کشور، پرسش اساسی این است که چگونه می‌توان رابطه معلمان را با سازمان آموزش و پرورش تحکیم بخشید؟ دلبستگی آنان را به مدرسه تقویت کرد؟ آنان را به کار و فعالیت آموزشی بیشتر ترغیب نمود؟ و به‌طور خاص شاخص‌های مربوط به تعهد سازمانی را ارتقاء بخشید؟

در پاسخ به این سؤالات مقاله حاضر نقش سه عامل عدالت سازمانی، اعتماد و هویت اجتماعی را در توسعه رابطه معلمان با سازمان آموزش و پرورش و تقویت تعهد سازمانی آنان، مورد بررسی قرار می‌دهد.

عدالت سازمانی یا احساس افراد در رابطه با عادلانه یا ناعادلانه بودن آنچه دریافت می‌کنند از آن جهت اهمیت دارد که دارای پیامدهای اجتماعی مهمی^۲ است (Tyler and et al, 1997: 6) مطالعات نشان می‌دهد که احساس، گرایش و رفتار افراد در محیط‌های اجتماعی و سازمانی از طریق قضاوت آنها درباره عدالت و یا بی‌عدالتی شکل می‌گیرد (همان).

همان‌طور که فولگر (۱۹۸۴) خاطر نشان می‌سازد، در مورد اهمیت عدالت نمی‌توان اغراق کرد؛ اما مسلم است که برخورد عادلانه سازمان و مسئولان آن موجب می‌شود تا اعضاء نسبت

1. Organizational effectiveness

2. Important Social consequences

به سازمان تعهد بیشتری احساس کنند و رفتار فرانقشی و رفتار شهروندی سازمانی در میان آنان تقویت گردد (Bos, 2001: 254).

در تبیین مبنای نظری رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، ارگان (۱۹۸۸ و ۱۹۹۰) اشاره می‌کند که کارمندان با روی گردانی از انجام رفتار شهروندی سازمانی و کاهش تعهداتشان به سازمان نسبت به نابرابری و بی‌عدالتی واکنش نشان می‌دهند (Mamman and et al., 2012: 290-292).

لیند و تیلر (۱۹۸۸) در مورد تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، استدلال می‌کنند که اعمال رویه‌های منصفانه^۱ در تصمیم‌گیری، گواهی بر مراقبت و توجه واقعی^۲ سازمان نسبت به بهزیستی کارمندان^۳ خواهد بود و این امر به نوبه خود آنها را به ادامه همکاری با سازمان ترغیب می‌نماید (Bakhshi and et al., 2009: 148).

با توجه به تأثیرات گسترده عدالت در محیط کار، محققان تلاش کرده‌اند تا سازوکارهایی را که از طریق آن عدالت سازمانی موجب ایجاد گرایش‌ها و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌گردد را درک کنند. در این جستجو، اکثر محققان به نظریه مبادله اجتماعی روی آورده‌اند و بر اساس آن اعتماد سازمانی را به عنوان سنج مبادله اجتماعی و عامل میانجی بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای مثبت سازمانی نظیر تعهد سازمانی، مورد بررسی قرار داده‌اند (Jiang and et al., 2015; Mukherjee and Bhattacharya, 2013; Sousa-Lima and Caetano, 2006; Hopkins and Weathington, 2006; Aryee and et al, 2013). اگرچه نتایج این تحقیقات کفایت نظریه مبادله اجتماعی را تأیید می‌کند، با وجود این، نظریه مذکور به دلیل آن که نقش حیاتی احساس تعلق و هویت را در فعالیت‌های سازمانی نادیده می‌گیرد، نارسا است.

از اواخر دهه ۱۹۹۰ مفهوم هویت در بررسی‌های سازمانی به موضوع مهمی تبدیل گردید. مقاله آشفورث و مائل (۱۹۸۹) تحت عنوان «تئوری هویت اجتماعی و سازمان» در معطوف ساختن نظر محققان به این موضوع نقش مهمی ایفا نمود. در این ارتباط برخی تلاش کرده‌اند، ایده‌های رهیافت هویت اجتماعی را در بافت‌های سازمانی به کار گیرند، ابعاد آن را روشن کنند و علل و پیامدهای آن را مشخص سازند (Van dick, 2004; Huemer et al, 2004; Van) (dick et al, 2004; Cole and Bruch, 2006; He and Brown, 2013).

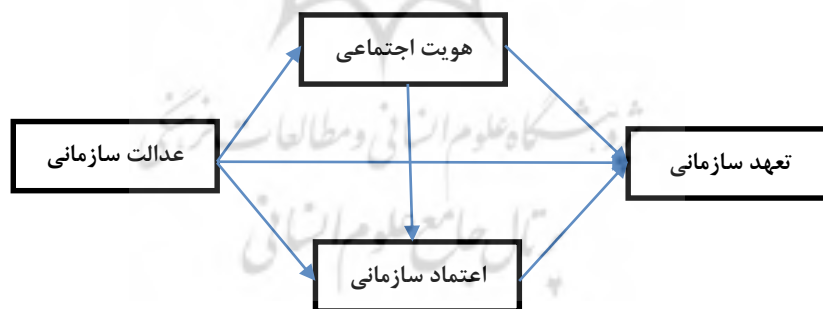
-
1. Fair Procedures
 2. Genuine Caring and concern
 3. Well-being of employees

آن‌چه از این بخش از ادبیات استنباط می‌شود این است که هویت سازمانی با برجسته ساختن عضویت گروهی و برآورده ساختن نیاز به احترام، تأیید و پیوستگی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. از این‌رو استفاده از رهیافت هویت اجتماعی برای تکمیل دیدگاه مبادله اجتماعی به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل گردید.

تحقیق حاضر با تکیه بر این پشتوانه نظری با رویکردی تلفیقی به بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین سازوکارهای دخیل در آن - هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی - می‌پردازد. شناسایی این عوامل و فرایندها برای اجرای برنامه‌ها و انجام مداخلات اجتماعی جهت حل مسائل آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است. در واقع مقاله حاضر در نظر دارد با تبیین مسیری که از طریق آن اثر علی متغیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی جریان می‌یابد، تصویر دقیق‌تری از مناسبات این متغیرها ارائه کند.

۲. مبانی نظری و مدل مفهومی

مدل شماره (۱) آرایش متغیرها را برای تبیین تعهد سازمانی بر اساس چارچوب نظری تلفیقی مشخص می‌کند. چنان‌که ملاحظه می‌کنید در این مدل تصریح شده است که تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی توسط متغیرهای مداخله‌گر اعتماد (تئوری مبادله اجتماعی) و هویت (تئوری هویت اجتماعی) اعمال می‌شود.



نمودار ۱: مدل تحلیلی

علاوه بر این بین دو متغیر مداخله‌گر نیز یک الگوی علی مشخص شده است. این مسیر نشان می‌دهد که عضویت گروهی و هویت اجتماعی پیش‌بینی‌کننده رفتار اعتماد‌آمیز است. اگرچه انتظار بده و بستان^۱ به عنوان یکی از تعیین‌کننده‌های مهم اعتماد، از طریق تعامل و

1. Expectations of reciprocity

تماس بین شخصی^۱ افزایش می‌یابد. با وجود این تحقیقات نشان می‌دهد، انتظار بده و بستن از طریق عضویت در یک گروه نیز ایجاد می‌گردد. عضویت گروهی مشترک این امکان را فراهم می‌سازد تا افراد به یکدیگر اعتماد کنند و در پیشبرد اهداف جمعی تلاش نمایند. ما در ادامه به‌طور جداگانه به تشریح رابطه‌ی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می‌پردازیم.

۱-۲. رابطه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی

در تحقیقات سازمانی غالباً سه شکل از عدالت سازمانی مورد توجه بوده است: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی یا مراوده‌ای. به لحاظ تاریخی عدالت توزیعی بر سایر ابعاد عدالت سازمانی تقدم دارد. (Cropanzano and et al, 2002: 325).

طبق دیدگاه گرینبرگ (۱۹۸۷) عدالت سازمانی به نقطه نظرات اعضای سازمان درباره میزان رعایت انصاف^۲ در توزیع منابع مربوط است. عدالت توزیعی به عدالت ادراک شده در مورد تخصیص منابع از سوی سازمان اشاره دارد. اعضاء در محیط کار همواره به ارزیابی این موضوع می‌پردازند که آیا پیامدهایی^۳ که توسط سازمان ارائه شده است، مانند ارزیابی عملکرد^۴، حقوق پرداختی، ارتقا و ترفیع^۵ با توجه به میزان تلاشی که انجام داده‌اند، منصفانه است (Cohen, 2015: 19).

بعد دیگر عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای است که به انصاف ادراک شده^۶ درباره رویه‌هایی برمی‌گردد که در تخصیص منابع اعمال می‌شود. برای مثال اعضا ممکن است درباره این که ترفیع آن‌ها با چه معیاری تعیین شده یا عملکرد آن‌ها بر اساس چه ضوابطی مورد ارزیابی قرار گرفته است، سؤال کنند (همان).

سومین بعد عدالت که توسط بیس و همکاران (۱۹۸۶ و ۱۹۸۷) پیشنهاد گردید، عدالت تعاملی است. این اصطلاح بیانگر قضاوت افراد درباره‌ی منصفانه بودن رفتار بین شخصی^۷ مسئولان در هنگام اجرای رویه‌های سازمانی است (Cohen, 2015:25). در این شکل از عدالت، آن چه اهمیت دارد این است که دلایل اساسی اتخاذ تصمیم‌های مربوط به تخصیص

-
1. Interpersonal contact
 2. Fairness
 3. Outcomes
 4. Performance rating
 5. Promotions
 6. Perceived Fairness
 7. Interpersonal treatment

منابع به‌وضوح برای کارمندان توضیح داده شود. علاوه بر این کسانی که در اجرای تصمیمات مسؤولیت دارند، برخوردی همراه با ادب و احترام و در خور شأن با کارمندان داشته باشند. طبق نتایج فرا تحلیل کوهن-چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) هر سه بعد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان رابطه دارد. بر اساس این فراتحلیل، میزان همبستگی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با اعتماد به سازمان به ترتیب معادل ۰/۴۸، ۰/۴۳ و ۰/۴۰ به دست آمد. چن و همکاران (۲۰۱۵) نیز دریافتند که ادراک از عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای اعتماد سازمانی (۰/۴۹) است. همچنین دیکانینک (۲۰۱۰) دریافت که ادراک از عدالت توزیعی و رویه‌ای با اعتماد سازمانی رابطه دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد میزان تأثیر این دو بعد از عدالت سازمانی بر اعتماد به ترتیب معادل ۰/۲۹ و ۰/۳۰ است. علاوه بر این درک و فرین (۲۰۰۲) در فرا تحلیل خود همبستگی بالایی میان عدالت تعاملی و اعتماد به رهبری سازمان ($r=0.65$) را مورد تأیید قرار دادند. آنها در تبیین این رابطه بیان می‌کنند که کیفیت مبادلات کارمند-سازمان پیامی قوی از سوی سازمان به کارمندان درباره درجه احترامی که آنها شایستگی‌اش را دارند می‌فرستد و این امر به نوبه خود منجر به شکل‌گیری اعتماد می‌شود. هابل و کری -اسد (۲۰۰۵) در مورد تأثیر عدالت توزیعی بر اعتماد به سازمان استدلال می‌کنند از آنجایی که سازمان مسئول توزیع پیامدها (منابع و پاداش‌ها) محسوب می‌شود، منطقی است که انتظار داشته باشیم ادراک از عدالت توزیعی با اعتماد سازمانی رابطه داشته باشد. کوهن - کاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) مدعی‌اند که ادراک از عدالت رویه‌ای با اعتماد به سازمان رابطه دارد، زیرا عدالت رویه‌ای نشان می‌دهد که سازمان علی‌القاعده به شکل منصفانه عمل می‌کند و بدین سبب می‌توان به آن اعتماد کرد.

۲-۲. رابطه‌ی عدالت سازمانی و هویت اجتماعی

برای تحلیل و فهم توسعه هویت و همذات‌پنداری سازمانی می‌توان رهیافت هویت اجتماعی را به کار برد. طبق این رهیافت که شامل نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۷۹) و دسته‌بندی خود^۱ (ترنر و همکاران، ۱۹۸۷) است، افراد تا حد زیادی خودشان را بر حسب عضویت‌شان در گروه‌های اجتماعی تعریف می‌کنند. تعریف خود^۲ که در چارچوب گروه صورت می‌گیرد، هویت اجتماعی افراد را شکل می‌دهد: به این معنا که بخشی از خودانگاره^۳ فرد

1. Self-categorization
2. Self- definition
3. Self-concept

حاصل شناخت و آگاهی او از عضویتش در گروه یا گروه‌های اجتماعی است (Olkkonen and Lipponen, 2006: 203). در این رهیافت، هویت اجتماعی به عنوان آگاهی فرد از تعلق به یک گروه اجتماعی معین و ارزش و اهمیت عاطفی این عضویت برای فرد، مفهوم‌سازی می‌شود (دوران و محسنی، ۱۳۸۳: ۱۰۹).

اهمیت هویت اجتماعی به نوبه خود در درجه همذات‌پنداری فرد با گروه اجتماعی معین انعکاس می‌یابد. به‌طور خاص، همذات‌پنداری اجتماعی به وضعیت نسبتاً بادوامی برمی‌گردد که بازتاب آمادگی فرد برای تعریف خودش به عنوان عضوی از گروه اجتماعی خاص است (Olkkonen and Lipponen, 2006: 203). همسو با تئوری هویت اجتماعی و ادبیات همذات‌پنداری گروهی، همذات‌پنداری سازمانی به عنوان درک از یگانگی با سازمان یا احساس تعلق به آن تلقی می‌شود که بر اساس آن فرد خودش را در چارچوب سازمانی که عضو آن است، تعریف می‌کند (Fuller and et al., 2006: 816).

در سال‌های اخیر تعدادی از اندیشمندان و محققان نقش عدالت را در تشویق و ترغیب کارمندان برای یگانه ساختن خود با سازمان‌شان مورد بررسی قرار داده‌اند. شواهد مفهومی و تجربی حاکی از آن است که عدالت را می‌توان به عنوان عامل مهمی در نظر گرفت که کارمندان را به همدلی و همراهی با سازمان تشویق می‌کند.

بلادر و تیلر (۲۰۰۹)، ادواردز (۲۰۰۹) و فولر و همکاران (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که عدالت توزیعی، رویه‌های عادلانه و جو ارتباطی خوب^۱ متغیرهای تبیینی مهمی برای ایجاد همذات‌پنداری سازمانی هستند (Fuchs and Edwards, 2012:43). به شکل دقیق‌تر این محققان استدلال می‌کنند که عدالت توزیعی و رویه‌ای، اطلاعات مرتبط با هویت^۲ را به افراد منتقل می‌کند و متعاقباً بر درجه و میزان یگانگی کارمندان با سازمان کاری‌شان تأثیر می‌گذارد (همان).

بر اساس مباحث مطرح‌شده در مدل ارزش گروهی^۳ و شکل توسعه‌یافته آن مدل درگیری گروهی^۴ (تیلر، دگویی و اسمیت، ۱۹۹۶؛ تیلر و بلادر، ۲۰۰۱؛ بلادر و تیلر، ۲۰۰۳، ۲۰۰۹) هنگامی که تأثیر عضویت گروهی بر رفتار و گرایش‌های افراد مورد تحلیل قرار می‌گیرد، لازم

-
1. Climategood communication
 2. Identity-relevant information
 3. Group- Value model
 4. Group engagement Model

است به دو قضیه اساسی در تئوری هویت اجتماعی توجه کنیم: اول این که گروه به افراد کمک می‌کند تا خودشان را تعریف کنند و دوم آنکه ارزش خویشتن^۱ را مورد ارزیابی قرار دهند. بر طبق مدل ارزش گروهی، عدالت در شرایط رابطه‌ای^۲ مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. برای مثال افراد از معیارهایی بهره می‌گیرند که علائم و نشانه‌هایی از کم و کیف رابطه‌شان با گروه ارائه می‌کند. رویه‌ها منابع اطلاعاتی برای رمزگشایی از منزلت و پایگاه فرد در گروه (احترام) و همچنین منزلت گروه (غرور) است. نکته قابل توجه در بررسی احترام و غرور این است که در اینجا توجه اصلی و اولیه به پیامدها یا دستاوردهای مادی که افراد می‌توانند از گروه به دست آورند نیست، بلکه تمرکز عمده بر نقشی است که گروه در شکل دادن به هویت فرد ایفا می‌کند. (Blader and Tyler, 2003: 111)

از این رو سازمان‌های کاری^۳، برخلاف ادعای تئوری مبادله اجتماعی صرفاً منبع مادی نیستند، بلکه منبع هویت و عزت‌نفس هستند، افراد هویت‌شان را بر اساس گروه‌ها و سازمان‌هایی که به آن تعلق دارند، شکل می‌دهند. این که افراد چگونه درباره خودشان فکر می‌کنند و چه احساسی درباره خودشان دارند، به نحوی به عملکرد گروه یا سازمان وابسته است. به معنای دقیق کلمه مدل ارزش گروهی بر نقش رویه‌های عادلانه در قضاوت‌های مربوط به هویت تأکید می‌کند (همان).

به‌طور کلی رفتار عادلانه مسئولان گروه یا سازمان و همچنین تصمیمات منصفانه آنان دو پیام نمادی درباره عضویت گروهی به افراد منتقل می‌کند. اول آن که بر پایه این مدل، رفتار عادلانه نشانگر موقعیت مثبت و همراه با احترام فرد در گروه است، در مقابل رفتار ناعادلانه موقعیت حاشیه‌ای و منزلت پایین او را بیان می‌کند (Tyler, DeGoey and smith, 1996: 914) دوم آن که کاربرد رویه‌های تصمیم‌گیری عادلانه یا غیرعادلانه نشان می‌دهد که اعضای می‌توانند از عضویت در گروه‌شان احساس غرور و سربلندی کنند یا برعکس احساس سرافکنندگی نمایند. فرض مدل ارزش گروهی این است که رفتار و رویه‌های عادلانه می‌تواند این نوع از اطلاعات مرتبط با هویت را به افراد منتقل کند، چرا که مسئولان به عنوان نمایندگان گروه یا سازمان عمل می‌کنند و اعمال و رفتارشان می‌تواند معرف عقاید و افکار گروه یا سازمان باشد (همان).

1. Self-Worth
2. Relational terms
3. Work organization

در مجموع اطلاعات رابطه‌ای^۱ یا اطلاعاتی که فرد در فرایند تعامل با سازمان به دست می‌آورد، تعیین می‌کند که فرد تا چه حد با سازمان همانند است و با آن احساس یگانگی می‌کند. بر این اساس مدل ارزش گروهی فرضیه‌سازی می‌کند که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر هویت اجتماعی و همذات‌پنداری سازمانی دارد.

حمایت تجربی برای این فرضیه توسط الکونن و لیپونن (۲۰۰۶) ارائه شده است. آنان دریافتند عدالت توزیعی ($P < 0.01, B = 0.23$) و عدالت رویه‌ای ($P < 0.001, B = 0.34$) رابطه‌ی مثبتی با همذات‌پنداری سازمانی دارد. همچنین فوجز و ادواردز (۲۰۱۲) نشان دادند که تأثیر عدالت بین شخصی یا تعاملی ($P < 0.001, B = 0.52$) بر متغیر همذات‌پنداری سازمانی مثبت و معنی‌دار است.

علاوه بر این بلادر و تیلر (۲۰۰۹) با مطالعه رابطه متغیرهای عدالت رویه‌ای، هویت اجتماعی و رفتار فرا نقشی به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه‌ای ($B = 0.79, P < 0.001$) تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر هویت اجتماعی مرکب از سه بعد همذات‌پنداری، غرور و احترام دارد.

۲-۳. اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی

مایر، دیویس و سکورمن (۱۹۹۵: ۷۱۲) اعتماد را به عنوان تمایل یک شریک برای آسیب‌پذیری^۲ ساختن خود در مقابل کنش‌های شریک دیگر تعریف می‌کنند. آسیب‌پذیری مبتنی بر این انتظار است که دیگری کنش‌های خاصی انجام می‌دهد که برای فرد اعتمادکننده قطع نظر از توانایی نظارت و کنترل بر طرف مقابل، اهمیت دارد.

آسیب‌پذیری عمدتاً ناشی از مخاطره^۳ یا عدم قطعیتی^۴ است که اعتمادکننده دقیقاً نمی‌داند آیا دیگری تمایل به کنش مناسب را خواهد داشت یا نه. این امر نقش اعتماد را در روابط مبادله اجتماعی برجسته می‌سازد؛ زیرا هنگامی که یک شخص فایده یا نفعی به شخص دیگر می‌رساند. این شخص باید به شریک خود اعتماد کند که در آینده تلافی خواهد کرد. عمل متقابل و معامله به مثل^۵ در طول زمان موجب ایجاد اعتماد و تعهد نسبت به تداوم رابطه می‌شود. اگرچه مایر و همکاران تعریف محدودی از اعتماد ارائه می‌کنند، اما این

-
1. Relational information
 2. Vulnerable
 3. Risk
 4. Uncertainty
 5. Mutual Reciprocation

برداشت می‌تواند مبنای مناسبی برای بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی باشد.

در ادبیات، تعهد سازمانی به عنوان جنبه مهمی از رابطه‌ی بین کارمند و سازمان مفهوم‌سازی شده است که نقش مهمی در شکل‌گیری و بروز تفکرات، احساسات و رفتار کارمندان ایفا می‌کند (Cole and Bruch, 2006: 585-588). به زعم مایر و هرسکوویچ (۲۰۰۱) تعهد سازمانی مفهومی چندبعدی است که دارای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر است. آنان اعتقاد دارند علیرغم اختلاف نظرها در مورد تعریف تعهد سازمانی، تقریباً همه تعاریف به این واقعیت ارجاع دارند که تعهد سازمانی نیرویی استحکام‌بخش^۱ یا التزام‌آور^۲ است که به رفتار جهت می‌دهد.

طبق دیدگاه بلاو (۱۹۶۴) مبادله اجتماعی رابطه‌ای است که بر الزامات و تعهدات نامشخص در آینده مبتنی است (Mamman and et al., 2012: 292) این ویژگی، مبادله اجتماعی را از مبادله اقتصادی متفاوت می‌سازد. در مبادلات اجتماعی سطوح بالایی از اعتماد و التزام وجود دارد که از قرارداد استخدامی^۳ فراتر می‌رود (Deconinck, 2010: 1350).

مبادله اجتماعی در روابط کاری ممکن است با برخورد عادلانه سازمان^۴ با کارمندان آغاز شود. توجه و کمک سازمان یا هر نوع مساعدتی که حسن نیت سازمان را نشان دهد، التزام کارمندان را برای جبران عمل مناسب و مفید سازمان تقویت می‌کند؛ به عبارت دیگر کارمندان برای ایجاد تعادل در مبادله خود با سازمان نسبت به جبران عملکرد خوب^۵ آن احساس الزام و تعهد می‌کنند (Aryee and et al., 2002:271). مضافاً بر اینکه تئوری مبادله اجتماعی این فرض را مسلم می‌گیرد که اعتماد از طریق مبادله کمک‌ها (سودها) بین سازمان و کارمندان ایجاد و توسعه می‌یابد.

بدین ترتیب بر اساس تئوری مبادله اجتماعی و هنجار بده و بستان می‌توان ادعا نمود، از آنجا که اعتماد نشانه و مظهر مبادله اجتماعی است و مبادله اجتماعی نیز امکان ظهور و بروز وفاداری متقابل، حسن نیت و حمایت را فراهم می‌کند، اعتماد رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را میانجی می‌کند.

-
1. Stabilizing
 2. Obliging
 3. Employment contract
 4. Organization's Fair Treatment
 5. Good Deeds

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که اعتماد بیشتری به سازمان دارند، التزام و تعهد بیشتری نسبت به سازمان متبوع خود احساس می‌کنند. برای مثال بانگ و جانگ (۲۰۱۵) دریافتند که اعتماد نهادی یا اعتماد به سازمان (۰/۸۰) تعیین‌کننده سطح بالای تعهد سازمانی است. سوسا-لیما و همکاران (۲۰۱۳) و ترمبلی و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که اعتماد سازمانی (۰/۲۸,۰/۵۷) تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی عاطفی دارد. البرشت و تراواگلیون (۲۰۰۳) نشان دادند که اعتماد به مدیریت، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد در حالی که موجب کاهش تمایل به جابه‌جایی می‌شود.

۲-۴. هویت اجتماعی و تعهد سازمانی

در ادبیات این دیدگاه که رابطه‌ی کارمند و سازمان تأثیر عمده‌ای بر گرایش‌ها و رفتار کارمندان در محیط کار دارد، به‌طور گسترده‌ای مورد تأیید قرار گرفته است. در روانشناسی سازمانی^۱ این رابطه نوعاً در چارچوب تعهد کارمندان نسبت به سازمان مفهوم‌سازی شده است (Marique and Stinglhamber, 2011: 107). با وجود این در سال‌های اخیر با الهام از مفهوم‌سازی مجدد همذات‌پنداری سازمانی (آشفورث و مائل، ۱۹۸۹) بر مبنای تئوری هویت اجتماعی شاهد توجه بی‌سابقه به رهیافت بدیلی هستیم که رابطه‌ی بین فرد و سازمان را در چارچوب فرایندهای همذات‌پنداری اجتماعی^۲ مفهوم‌سازی می‌کند (Van knippenberg and sleebo, 2006: 572). بر اساس این رهیافت، سازمان به عنوان یک دسته یا مقوله برجسته^۳ عمل می‌کند که افراد می‌توانند با آن همذات‌پنداری کنند. همذات‌پنداری سازمانی هنگامی ایجاد می‌گردد که کارمندان با سازمان کاری‌شان، احساس یگانگی کنند و به آن احساس تعلق داشته باشند. از این‌رو در اصطلاح کلی همذات‌پنداری سازمانی بیانگر آن است که یک عضو سازمان تا چه حد خود را با ارجاع به عضویت سازمانی‌اش تعریف می‌کند (He and Brown, 2013:12). هنگامی که مردم نوعی همپوشی بین خصایص سازمانی و ویژگی‌های خودشان به عنوان افراد احساس کنند، خود را با سازمان یکی دانسته و با آن احساس یگانگی می‌کنند (Huemer and et al., 2004: 55). بدین ترتیب علیرغم شباهت‌های میان تعهد به ویژه تعهد عاطفی و همذات‌پنداری (برای مثال هر دو پیوند^۴ بین فرد و سازمان

1. Organizational psychology

2. Social identification processes

3. Salient social category

4. Bond

را بازتاب می‌دهند)، به لحاظ نظری سازه‌های متمایزی^۱ هستند. در حالی که همذات‌پنداری سازمانی به ادراک از یگانگی با سازمان اشاره دارد، تعهد عاطفی به عنوان گرایش کارمندان نسبت به سازمان‌شان مورد توجه قرار می‌گیرد. علاوه بر این همذات‌پنداری سازمانی بر مبنای شباهت‌های ادراک شده با اعضای سازمان توسعه می‌یابد. در مقابل تعهد عاطفی به فرایند مبادله وابسته است که در آن افراد تلاش می‌کنند برخورد مناسب سازمان را جبران کنند. معامله به مثل وادای دین بستر مناسبی را برای توسعه تعهد سازمانی فراهم می‌سازد.

بر اساس آنچه گفته شد، اکنون این پرسش اساسی مطرح می‌شود که ارتباط هویت اجتماعی و تعهد سازمانی چگونه است؟ اگرچه چندین دیدگاه درباره این موضوع وجود دارد، بحث متقاعدکننده این است که داشتن هویت اجتماعی اغلب مقدم بر توسعه تعهد نسبت به یک جمع (برای مثال گروه یا سازمان) است. (Meyer and et al, 2006: 668). برای مثال اشغورث و مائل (۱۹۸۹) استدلال می‌کنند که احساس یگانگی با سازمان تعهد نسبت به آن را افزایش می‌دهد، به خاطر این که احساس تعلق و تجربیات همدلانه^۲ با سازمان، پیوند احساسی^۳ ایجاد می‌کند (همان).

طبق تئوری نظم اجتماعی (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۷۶-۲۷۵) ارتباط کارمندان با سازمان خود از دو طریق صورت می‌گیرد: یکی از طریق عضویت در اجتماع سازمانی و دیگری از طریق برقرار کردن ارتباط با همکاران، سرپرستان و مسئولان سازمان. در هر دو حالت، در بستر زمان برای فرد نوعی احساس تعلق و همذات‌پنداری به وجود می‌آید که پیامد آن چیزی جز احساس تعهد سازمانی نیست.

در حال حاضر رهیافت مسلط، همذات‌پنداری سازمانی را پیش‌آیند یا علت تعهد سازمانی به ویژه تعهد عاطفی در نظر می‌گیرد. علاوه بر این شواهد تجربی نیز از مقدم بودن همذات‌پنداری بر تعهد عاطفی حمایت می‌کند. برای مثال برگامی و باجوزی (۲۰۰۰) دریافتند که همذات‌پنداری سازمانی پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی عاطفی در دو بعد دلبستگی (۰/۵۱) و شادمانی (۰/۸۴) است. این نتایج در مطالعه ماریک و استینگ‌هامبر (۲۰۱۱) با سه نمونه تکرار شد. نتایج نشان داد تأثیر همذات‌پنداری سازمانی در همه نمونه‌ها (۰/۷۷، ۰/۶۶، ۰/۵۲) مثبت است. علاوه بر این ماریک و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیق دومرحله‌ای دیگری که برای

1. Distinct constructs
2. Vicarious experiences
3. Emotional bond

ارزیابی تعمیم‌پذیری نتایج انجام دادند، به نتایج مشابهی دست یافتند. یافته‌ها نشان داد همذات‌پنداری سازمانی در رابطه‌ی بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی عاطفی یک مکانیسم کلیدی به حساب می‌آید و تأثیر آن در هر دو مرحله بر متغیر وابسته (۰/۴۹ و ۰/۲۳) به لحاظ آماری معنی‌دار است. در مجموع یافته‌های تجربی یاد شده این حق را به ما می‌دهد که انتظار داشته باشیم، هویت اجتماعی به تعهد سازمانی منجر شود.

۳. فرضیه‌های تحقیق

۳-۱. فرضیه کلی

عدالت سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود. این تأثیر به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق متغیرهای میانجی هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی) اعمال می‌گردد.

۳-۲. فرضیه‌های جزئی

- فرضیه اول: عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه دوم: عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه سوم: اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه چهارم: عدالت سازمانی بر هویت اجتماعی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه پنجم: هویت اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه ششم: هویت اجتماعی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

۴. روش‌شناسی

در این بخش ابتدا به تعریف متغیرهای مستقل و وابسته می‌پردازیم، سپس به نکاتی در مورد جامعه آماری و نمونه تحقیق اشاره می‌کنیم و در نهایت، روایی ابزار سنجش را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

چنان‌که قبلاً اشاره شد، متغیر وابسته در تحقیق حاضر تعهد سازمانی است که دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است. تعهد عاطفی، دلبستگی^۱ کارمندان را به سازمان توصیف می‌کند. تعهد هنجاری، احساس التزام^۲ به سازمان را منعکس می‌سازد

1. Attachment

2. Feeling of obligation

و بیانگر آن است که کارمندان تا چه حد به خاطر ارزش‌های اخلاقی^۱ و باورهای هنجاری^۲ نسبت به سازمان احساس تعهد می‌کنند؛ و در نهایت تعهد مستمر به هزینه‌های شخصی مربوط به ترک سازمان اشاره دارد. برای سنجش مؤلفه‌های تعهد سازمانی از پرسشنامه الن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است که از این تعداد ۲۰ گویه مورد استفاده قرار گرفت.

هویت اجتماعی: از این مفهوم تعاریف مختلفی به عمل آمده است. در تحقیق حاضر از مفهوم‌سازی بلادر و تیلر (۲۰۰۹) استفاده شد که بر اساس آن هویت اجتماعی، سازه چندبعدی مرکب از سه بعد همذات‌پنداری، غرور و احترام است. لازم به ذکر است که در این مقاله تمرکز بر دو بعد همذات‌پنداری و احساس غرور خواهد بود. همذات‌پنداری مؤلفه شناختی هویت اجتماعی است و به معنای احساس یگانگی^۳ و تعلق^۴ فرد به گروه یا سازمان است. غرور مؤلفه ارزیابی^۵ هویت اجتماعی است و بیانگر قضاوت در مورد موقعیت و منزلت گروه یا سازمان فرد است. در این بررسی دو بعد مذکور بر مبنای پرسشنامه بلادر و تیلر به ترتیب با ۵ و ۴ گویه که متناسب با موضوع تحقیق اندکی تغییر یافتند، مورد سنجش قرار گرفت.

اعتماد سازمانی: به معنای ارزیابی کلی کارمندان از قابل‌اعتماد بودن سازمان^۶ کاری‌شان است. در این تحقیق اعتماد به سازمان با دو مؤلفه اعتماد به توانایی و کارآمدی سازمان آموزش و پرورش و باور به درست‌کاری و صداقت سازمان و مسئولان آن سنجیده شده است. برای سنجش مؤلفه‌های اعتماد سازمانی بر اساس پرسشنامه پین (۲۰۰۳) برای توانایی و کارآمدی ۳ گویه و برای درست‌کاری و صداقت ۲ گویه در نظر گرفته شد.

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی ادراک معلمان را در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان آموزش و پرورش و واکنش‌های رفتاری معلمان نسبت به چنین ادراکی را توصیف می‌کند. عدالت سازمانی سه بعد عدالت توزیعی (رعایت انصاف به هنگام توزیع منابع و پیامدها)، عدالت رویه‌ای (شامل فرایندها و رویه‌هایی که از طریق آن در خصوص تخصیص منابع تصمیم‌گیری می‌شود) و عدالت تعاملی (میزان توجه و احترامی که در هنگام تعامل از

-
1. Moral Values
 2. Normative Beliefs
 3. Oneness
 4. Belongingness
 5. Evaluative Component
 6. Organization's Trustworthiness

سوی مدیریت نسبت به معلمان ابراز می‌شود) را در برمی‌گیرد. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه مورمن (۱۹۹۱) و نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است. در این پرسشنامه برای سنجش عدالت توزیعی ۵ گویه، عدالت رویه‌ای ۶ گویه و عدالت تعاملی ۹ گویه طراحی شده است که در تحقیق حاضر برای سنجش این ابعاد به ترتیب ۵، ۶ و ۸ گویه انتخاب شد.

۴-۱. جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان شهر سقز در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ که در سه مقطع آموزش ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مشغول به تدریس بودند، تشکیل می‌دهد. شایان ذکر است که تعداد آنها بدون در نظر گرفتن معلمان شاغل در روستاها و کادر اجرایی اداره آموزش و پرورش برابر با ۱۰۰۷ نفر است. برای انتخاب حجم نمونه از بین افراد جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران، ۲۷۸ نفر تعیین شد. البته ما برای اطمینان بیشتر به این تعداد ۵۰ نفر اضافه نمودیم و در مجموع حجم نمونه معادل ۳۲۸ گردید.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot P \cdot q}{N \cdot d^2 + t^2 \cdot P \cdot q}$$

$$N = 1007 = \text{تعداد کل جامعه آماری}$$

$$t^2 = 1/96 \text{ وقتی که سطح معنی داری آزمون برابر با } 0/05 \text{ باشد}$$

$$d^2 = 0/05 = \text{تقریب در برآورد پارامتر مورد مطالعه}$$

$$P = 0/5 \text{ احتمال وجود صفت (احتمال وجود تعهد سازمانی)}$$

$$q = 0/5 = \text{احتمال عدم وجود صفت (احتمال عدم وجود تعهد سازمانی)}$$

$$n = \frac{1007 \times (1/96)^2 \times (0/5) \times (0/5)}{1007 \times (0/05)^2 + (1/96)^2 \times (0/5)(0/5)} = 278$$

شیوه نمونه‌گیری در پژوهش حاضر بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌بندی^۱ صورت گرفت که شکل اصلاح‌شده‌ای از نمونه‌گیری تصادفی ساده و سیستماتیک است. برای این منظور بر اساس متغیرهای مورد طبقه‌بندی ابتدا چارچوب نمونه‌گیری بر حسب جنس و سپس بر حسب مقطع تدریس معلمان تقسیم‌بندی و تعداد نمونه‌ها بر اساس آن مشخص شد.

بر این اساس در مرحله اول با توجه به تعداد ۴۶۵ نفر زن و تعداد ۵۴۲ نفر مرد در جامعه آماری، تعداد ۱۵۰ نفر زن و ۱۷۸ نفر مرد به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس با توجه به

نسبت جمعیت معلمان زن و مرد در مقاطع مختلف تحصیلی تعداد ۱۵۹ نفر در مقطع ابتدایی، ۶۷ نفر در مقطع متوسطه اول (راهنمایی) و ۱۰۲ نفر در مقطع متوسطه دوم انتخاب شدند. در مرحله سوم برای این که کل مدارس، شانس مساوی برای انتخاب شدن داشته باشند، فهرست کامل مدارس به تفکیک مقطع تحصیلی تهیه شد و از میان آنها ۱۶ مدرسه ابتدایی، ۸ مدرسه متوسطه اول و ۹ مدرسه متوسطه دوم به صورت تصادفی انتخاب شدند. در نهایت پرسشنامه تحقیق در اختیار معلمانی که در این مدارس مشغول به تحصیل بودند گذاشته شد تا به صورت خود اجرا آنها را تکمیل نمایند.

۴-۲. روایی ابزار سنجش

به منظور تعیین روایی ابزار سنجش ابتدا در مرحله آزمون مقدماتی (مصاحبه با ۳۰ معلم) روایی خرده شاخص‌های متغیرهای مستقل و وابسته محاسبه گردید. در این مرحله با توجه به ضریب آلفای کرونباخ، برخی از گویه‌های نامناسب حذف گردید. سپس در آزمون نهایی ضریب آلفای کرونباخ شاخص‌های فرعی متغیرهای اصلی تحقیق محاسبه شد که نتایج آن در جدول (۱) منعکس است.

چنان که ملاحظه می‌شود، ضرایب محاسبه‌شده در حد قابل قبول است. ضرایب روایی^۱ شاخص‌های فرعی تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر به ترتیب معادل ۰/۷۶، ۰/۷۴ و ۰/۶۱ به دست آمده است. همچنین ضرایب روایی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی که از خرده شاخص‌های عدالت سازمانی محسوب می‌شوند، به ترتیب معادل ۰/۷۹، ۰/۸۵ و ۰/۹۵ است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱: تحلیل روانی شاخص‌های فرعی متغیرهای مستقل و وابسته (N=۳۲۸)

ردیف	شاخص‌های فرعی	تعداد گویه	ضریب روانی
۱	عدالت توزیعی	۵	۰/۷۹
۲	عدالت رویه‌ای	۶	۰/۸۵
۳	عدالت تعاملی	۸	۰/۹۵
۴	همذات‌پنداری سازمانی	۵	۰/۷۵
۵	احساس غرور	۴	۰/۷۵
۶	اعتماد به توانایی و صلاحیت سازمان آموزش و پرورش	۳	۰/۸۳
۷	باور به درست‌کاری و صداقت سازمان و مسئولان آن	۲	۰/۷۶
۸	تعهد عاطفی	۷	۰/۷۶
۹	تعهد هنجاری	۶	۰/۷۴
۱۰	تعهد مستمر	۷	۰/۶۱

۵. یافته‌ها

۵-۱. توصیف متغیرها

۵-۱-۱. متغیرهای پیشینه‌ای

نتایج نشان می‌دهد که از کل پاسخگویان (۳۲۸ نفر)، ۵۴/۳ درصد مرد و ۴۵/۷ درصد زن هستند. اکثر پاسخگویان (۳۷ درصد) در گروه سنی ۴۱-۵۰ قرار دارند و میانگین سنی آنان ۳۹ سال است. از نظر وضعیت تأهل ۸۷/۲ درصد پاسخگویان متأهل و ۸/۸ درصد مجردند. به لحاظ تحصیلات اکثر پاسخگویان (۵۲/۷ درصد) مدرک لیسانس دارند و پس از آن به ترتیب کسانی قرار دارند که دارای مدرک فوق‌دیپلم (۲۵ درصد) و فوق‌لیسانس (۱۳/۷ درصد) هستند.

۵-۱-۲. متغیر وابسته

در این تحقیق، متغیر وابسته تعهد سازمانی است که از سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تشکیل شده است. ابعاد مذکور با ۲۰ سؤال (تعهد عاطفی با ۷ سؤال، تعهد مستمر با ۷ سؤال و تعهد هنجاری با ۶ سؤال) در قالب طیف لیکرت با امکان پنج پاسخ (کاملاً موافق، موافق، در حد متوسط، مخالف، کاملاً مخالف) مورد سنجش قرار گرفته‌اند. جدول ۲ آماره‌های توصیفی شاخص‌ها را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۲: آماره‌های توصیفی ابعاد تعهد سازمانی (متغیر وابسته)

تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	
۲۲/۴	۲۳/۸	۱۹/۷	میانگین
۵/۳	۴/۲	۴/۲	انحراف معیار
۲۶/۹	۱۸	۱۸	واریانس
۷	۷	۶	حداقل نمرات
۳۵	۳۵	۳۰	حداکثر نمرات

چنان‌که ملاحظه می‌شود، میانگین شاخص تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب معادل ۲۲/۴، ۲۳/۸ و ۱۹/۷ به‌دست‌آمده است. با توجه به تعداد گویه‌ها و با در نظر گرفتن دامنه بالقوه نمرات (حداقل و حداکثر نمرات)، میزان کلیه شاخص‌های تعهد سازمانی در میان پاسخگویان اندکی بیش از حد متوسط است. علاوه بر این میزان تعهد مستمر در میان شاخص‌ها از همه بیشتر است.

۵-۱-۳. همبستگی شاخص‌های فرعی متغیرهای مستقل و وابسته

جدول (۳) همبستگی میان مقیاس‌های فرعی متغیرهای اصلی تحقیق را نشان می‌دهد. چنان‌که ملاحظه می‌شود رابطه‌ی بین مقیاس‌های فرعی متغیرهای مستقل (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، همذات‌پنداری سازمانی و احساس غرور، اعتماد به توانایی و صلاحیت سازمان و باور به درست‌کاری و صداقت سازمان و مسئولان آن) با دو شاخص فرعی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مثبت و معنی‌دار است. این یافته‌ها نشانگر آن است که متغیرهای مستقل بیشتر بر جنبه‌های روانشناختی (تعهد عاطفی) و جامعه‌شناختی (تعهد هنجاری) تعهد تأثیرگذارند تا بر جنبه اقتصادی آن (تعهد مستمر).

جدول ۳: ماتریس همبستگی شاخص‌های فرعی متغیرهای مستقل و وابسته (N=۳۲۸)

تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	باور به درست‌کاری و صداقت	اعتماد به توانایی و صلاحیت سازمان	احساس غرور	همذات‌پنداری سازمانی	عدالت تعاملی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	
									۱	عدالت توزیعی
								۱	۰/۵۱ ^{۰۰}	عدالت رویه‌ای
							۱	۰/۸۱ ^{۰۰}	۰/۵۲ ^{۰۰}	عدالت تعاملی
						۱	۰/۲۴ ^{۰۰}	۰/۱۸ ^{۰۰}	۰/۲۴ ^{۰۰}	همذات‌پنداری سازمانی
					۱	۰/۴۳ ^{۰۰}	۰/۴۹ ^{۰۰}	۰/۴۳ ^{۰۰}	۰/۴۳ ^{۰۰}	احساس غرور
				۱	۰/۵۲ ^{۰۰}	۰/۲۴ ^{۰۰}	۰/۶۳ ^{۰۰}	۰/۵۸ ^{۰۰}	۰/۵۳ ^{۰۰}	اعتماد به توانایی و صلاحیت سازمان
			۱	۰/۷۳ ^{۰۰}	۰/۴۹ ^{۰۰}	۰/۲۸ ^{۰۰}	۰/۶۴ ^{۰۰}	۰/۶۰ ^{۰۰}	۰/۴۷ ^{۰۰}	درست‌کاری و صداقت
		۱	۰/۱۴ ^{۰۰}	۰/۱۶ ^{۰۰}	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۶	تعهد مستمر
	۱	۰/۱۷ ^{۰۰}	۰/۳۴ ^{۰۰}	۰/۴۱ ^{۰۰}	۰/۳۰ ^{۰۰}	۰/۳۱ ^{۰۰}	۰/۳۱ ^{۰۰}	۰/۳۲ ^{۰۰}	۰/۳۳ ^{۰۰}	تعهد هنجاری
۱	۰/۵۶ ^{۰۰}	۰/۱۲ ^{۰۰}	۰/۴۷ ^{۰۰}	۰/۵۰ ^{۰۰}	۰/۴۱ ^{۰۰}	۰/۲۵ ^{۰۰}	۰/۴۲ ^{۰۰}	۰/۴۱ ^{۰۰}	۰/۳۶ ^{۰۰}	تعهد عاطفی

در مجموع با توجه به میزان و جهت مثبت همبستگی دوجه‌دوی خرده شاخص‌های متغیرهای مستقل با دو بعد متغیر وابسته (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و همچنین همبستگی مؤلفه‌های عدالت سازمانی با ابعاد متغیرهای میانجی (هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی) می‌توان نتیجه گرفت که روابط مذکور با انتظارات اولیه نظری سازگار است و فرضیه‌های تحقیق را تأیید می‌کند.

۵-۱-۴. همبستگی متغیرهای مستقل با تعهد سازمانی (شاخص کل)

جدول شماره (۴) همبستگی عوامل مستقل را با متغیر وابسته نشان می‌دهد. چنان‌که ملاحظه می‌شود، جهت رابطه کلیه متغیرها مثبت و رابطه‌ی همگی متغیرها کاملاً معنی‌دار (۰/۰۰۰) است. به‌طور کلی نتایج حاکی از آن است که رابطه متغیرهای مستقل (عدالت سازمانی) و واسط (هویت اجتماعی و اعتماد به سازمان) با متغیر وابسته (تعهد سازمانی کلی)

مثبت و معنی‌دار است. علاوه بر این میزان همبستگی متغیر عدالت سازمانی با متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی قابل‌ملاحظه می‌باشد.

مقادیر مثبت همبستگی‌های به‌دست‌آمده به معنی آن است که هرچه قدر، میزان متغیرهای مستقل و واسط افزایش یابد، بر تعهد سازمانی افزوده می‌گردد. علاوه بر این با افزایش سطح ادراک از عدالت، هویت اجتماعی و اعتماد به سازمان در میان معلمان تقویت می‌گردد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی متغیرهای مستقل با تعهد سازمانی

متغیرها	عدالت سازمانی	هویت اجتماعی	اعتماد سازمانی	تعهد سازمانی
عدالت سازمانی	۱			
هویت اجتماعی	۰/۴۷۶	۱		
اعتماد سازمانی	۰/۷۲۳	۰/۴۹۹	۱	
تعهد سازمانی	۰/۴۲۲	۰/۴۰۴	۰/۵۱۸	۱

۵-۱-۵. بررسی روابط اندازه‌گیری و ساختاری مدل تحقیق

در تحقیق حاضر به منظور بررسی و شناخت هرچه بهتر روابط اندازه‌گیری (مدل عامل تأییدی) و ساختاری (مدل‌های مسیر) از مدل معادله ساختاری استفاده شده است (قاسمی، ۱۳۸۹: ۴). چنان‌که در جدول (۶) و نمودار ۲ ملاحظه می‌شود، چهار متغیر پنهان (مکنون) عدالت سازمانی، هویت اجتماعی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد که هر کدام به ترتیب با ۳، ۲، ۲ و ۳ شاخص فرعی اندازه‌گیری شده‌اند. هریک از شاخص‌های فرعی نیز به وسیله چندین گویه مورد سنجش قرار گرفته‌اند. نتایج مربوط به روابط اندازه‌گیری نشان می‌دهد که از بین سه شاخص فرعی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، با توجه به مقدار لامدا، مقیاس تعهد عاطفی با ضریب ۰/۸۴ دارای بیشترین همبستگی و مقیاس تعهد مستمر با ۰/۱۸ دارای کمترین همبستگی با متغیر مکنون تعهد سازمانی است.

یافته‌های حاصل از مدل عامل تأییدی مؤید نتایج حاصل از تحلیل همبستگی است که در بخش قبلی مورد بحث قرار گرفت. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تعهد سازمانی ۷۱ درصد از واریانس تعهد عاطفی، ۳ درصد از واریانس تعهد مستمر و نهایتاً ۴۵ درصد از واریانس تعهد هنجاری را تبیین می‌کند.

در باب متغیر مکنون عدالت سازمانی نتایج حاکی از آن است که سه شاخص فرعی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی تا حد زیادی فضای مفهومی متغیر مکنون را پوشش داده‌اند. با این همه بر اساس نتایج، شاخص فرعی عدالت تعاملی (۰/۹۲) بیش از شاخص‌های فرعی عدالت

رویه‌های (۰/۸۷) و عدالت توزیعی (۰/۶۰) در تعریف و مفهوم‌سازی عدالت سازمانی نقش دارند.

در ارتباط با متغیرهای مکنون هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی نتایج حاکی از آن است که همبستگی احساس غرور با متغیر مکنون هویت اجتماعی بیش از همذات‌پنداری سازمانی است. از طرف دیگر همبستگی هر دو خرده شاخص اعتماد به توانایی و صلاحیت سازمان و باور به درست‌کاری و صداقت سازمان و مسئولان آن با متغیر مکنون اعتماد سازمانی قابل توجه می‌باشد.

از سوی دیگر نتایج درباره روابط ساختاری میان متغیرهای مکنون عدالت سازمانی، هویت اجتماعی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی به لحاظ آماری معنادار نیست. چنان‌که در جداول (۵) و (۶) ملاحظه می‌کنید، به استثنای ضریب تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، تمامی وزن‌های رگرسیون (بارهای عاملی یا ضرایب تأثیر) غیراستاندارد و استاندارد طبق آزمون C.R. معنی‌دار هستند. ضریب تأثیر غیراستاندارد و استاندارد متغیر مکنون عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی به ترتیب معادل ۰/۰۰۶- و ۰/۰۰۹- است، نسبت بحرانی ۰/۰۷۹- و سطح معنی‌داری ۰/۹۳۷ می‌باشد. این مقادیر بیانگر عدم تفاوت معنادار ضریب تأثیر مذکور با صفر است ($P > 0/05$).

جدول ۵: اوزان غیراستاندارد میان متغیرهای مکنون و شاخص‌های فرعی

			Estimate	SE.	C.R.	P
تعهد سازمانی	«...»	عدالت سازمانی	-۰/۰۰۶	۰/۰۷۷	-۰/۰۷۹	۰/۹۳۷
هویت اجتماعی	«...»	عدالت سازمانی	۰/۱۲۳	۰/۰۲۲	۵/۶۵۹	۰/۰۰۱
اعتماد سازمانی	«...»	عدالت سازمانی	۰/۱۵۸	۰/۰۱۷	۹/۰۹۷	۰/۰۰۱
اعتماد سازمانی	«...»	هویت اجتماعی	-۰/۳۴۰	۰/۰۸۸	۳/۸۸۹	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	«...»	اعتماد سازمانی	۱/۴۶۹	۰/۳۷۴	۳/۹۲۶	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	«...»	هویت اجتماعی	۰/۵۸۶	۰/۳۰۰	۱/۹۵۵	۰/۰۵۱
عدالت تعاملی	«...»	عدالت سازمانی	۱			
عدالت رویه‌ای	«...»	عدالت سازمانی	۰/۶۲۷	۰/۰۳۰	۲۰/۸۷۵	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	«...»	عدالت سازمانی	۰/۳۵۱	۰/۰۲۹	۱۱/۸۹۵	۰/۰۰۱
همذات‌پنداری سازمانی	«...»	هویت اجتماعی	۱			
احساس غرور	«...»	هویت اجتماعی	۲/۱۶۶	۰/۳۴۶	۶/۲۵۶	۰/۰۰۱
اعتماد به درستکاری...	«...»	اعتماد سازمانی	۱			
اعتماد به توانایی...	«...»	اعتماد سازمانی	۱/۴۶۰	۰/۰۸۳	۱۷/۶۴۵	۰/۰۰۱
تعهد عاطفی	«...»	تعهد سازمانی	۱			
تعهد مستمر	«...»	تعهد سازمانی	۰/۱۷۵	۰/۰۶۱	۲/۸۷۳	۰/۰۰۴
تعهد هنجاری	«...»	تعهد سازمانی	۰/۶۶۰	۰/۰۷۰	۹/۳۹۲	۰/۰۰۱

جدول ۶: اوزان استاندارد میان متغیرهای مکنون و شاخص‌های فرعی

			Estimate
تعهد سازمانی	←	عدالت سازمانی	۰/۰۰۹
هویت سازمانی	←	عدالت سازمانی	۰/۵۹۹
اعتماد سازمانی	←	عدالت سازمانی	۰/۶۴۳
اعتماد سازمانی	←	هویت اجتماعی	۰/۲۸۵
تعهد سازمانی	←	اعتماد سازمانی	۰/۵۵۹
تعهد سازمانی	←	هویت اجتماعی	۰/۱۸۷
عدالت تعاملی	←	عدالت سازمانی	۰/۹۱۷
عدالت رویه‌ای	←	عدالت سازمانی	۰/۸۷۴
عدالت توزیعی	←	عدالت سازمانی	۰/۵۹۶
همذات‌پنداری سازمانی	←	هویت اجتماعی	۰/۴۷۸
احساس غرور	←	هویت اجتماعی	۰/۸۷۹
اعتماد به درستکاری...	←	اعتماد سازمانی	۰/۸۴۹
اعتماد به توانایی...	←	اعتماد سازمانی	۰/۸۶۲
تعهد عاطفی	←	تعهد سازمانی	۰/۸۳۷
تعهد مستمر	←	تعهد سازمانی	۰/۱۷۹
تعهد هنجاری	←	تعهد سازمانی	۰/۶۷۳

اکنون با توجه به همبستگی مثبت و معنادار میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی که در بخش گذشته به آن اشاره شد و همچنین عدم وجود رابطه معنادار میان این دو متغیر در مدل‌سازی معادله ساختاری، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر عدالت سازمانی بر متغیر وابسته غیرمستقیم است. البته هنوز ما نمی‌توانیم ادعا کنیم که این تأثیر غیرمستقیم به لحاظ آماری معنی‌دار است. ما بعداً به این مسئله بازخواهیم گشت؛ اما قبل از آن به تأثیر مستقیم متغیرهای مکنون می‌پردازیم. چنان‌که در مدل ۲ ملاحظه می‌کنید. تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر هر دو متغیر واسطه‌ای (هویت اجتماعی) (۰/۶۰) و اعتماد سازمانی (۰/۶۴) قابل‌ملاحظه است. همچنین تأثیر مستقیم متغیرهای مذکور بر تعهد سازمانی به ترتیب معادل ۰/۱۹ و ۰/۵۵ است. علاوه بر این تأثیر مستقیم هویت اجتماعی بر اعتماد سازمانی برابر با ۰/۲۹ است و به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

در مجموع با توجه به ضرایب مسیر و جهت مثبت رابطه‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر مستقیم متغیرهای مستقل با یکدیگر و با متغیر وابسته با انتظارات نظری سازگار است و فرضیه‌های تحقیق را تأیید می‌کند.

در مدل معادله ساختاری مقدار کای دو معادل $63/4$ به دست آمده است که این مقدار در سطح $0/000$ معنی دار است. اگرچه معنی دار بودن کای دو اصلاح مدل را پیشنهاد می کند، اما باید به خاطر داشت که معنی داری کای دو تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد و از این رو نمی تواند معیار دقیق و قابل قبولی باشد. لذا در این تحقیق از شاخص های دیگر برای ارزیابی مدل استفاده شده است. از جمله پنج شاخص که همگی بر مبنای مقایسه کای دو مدل با کای دو مدل مبنا محاسبه می شود. این شاخص ها شامل شاخص تطبیقی برازش هنجار شده بنتلر - بونت (NFI) برازش نسبی (RFI)، برازش افزایشی (IFI)، برازش توکر - لوپس (TLI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) است که مقدار آنها به ترتیب معادل $0/93$ ، $0/95$ ، $0/97$ و $0/96$ می باشد و مبین پذیرفتنی بودن مدل است و از برازش خوب داده ها با مدل حکایت دارد. مقادیر شاخص هنجار شده مقتصد (PNFI) و شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) نیز به ترتیب معادل $0/64$ و $0/65$ به دست آمده است که هر دو بیشتر از $0/60$ است و در مجموع، مقدار قابل قبول را بیان می کند و نیاز به اصلاح مدل را نشان نمی دهند.

گرفت. نتایج در این زمینه نشان داد که تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی که از طریق اعتماد سازمانی اعمال می‌شود، معادل $0/346$ است. همچنین حدود پایین^۱ و بالای^۲ مربوط به اثر غیرمستقیم غیراستاندارد عدالت سازمانی به ترتیب برابر با $0/243$ و $0/498$ است که از لحاظ آماری در سطح $(P<0/001)$ معنی‌دار می‌باشد.

از سوی دیگر تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق هویت اجتماعی $0/142$ است. علاوه بر این حدود پایین و بالای مربوط به اثر غیرمستقیم غیراستاندارد عدالت سازمانی به ترتیب معادل $0/071$ و $0/237$ است که از لحاظ آماری در سطح $(P<0/001)$ معنی‌دار می‌باشد.

در مجموع نتایج به‌دست‌آمده این فرضیه تحقیق را که تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی غیرمستقیم است و این تأثیر از طریق متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و هویت اجتماعی اعمال می‌گردد را تأیید می‌کند.

۶. نتیجه‌گیری

همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، هدف اصلی این تحقیق بررسی مدل مفهومی است که در آن رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین مکانیسم‌های دخیل در آن مورد آزمون و ارزیابی قرار می‌گیرد.

در این مدل که بر اساس تئوری مبادله اجتماعی و رهیافت هویت اجتماعی طرح گردیده است، عدالت سازمانی علاوه بر رابطه مستقیم با تعهد سازمانی، به‌طور غیرمستقیم و از طریق تقویت هویت اجتماعی و اعتماد به سازمان موجب ارتقای سطح تعهد سازمانی معلمان می‌شود. علاوه بر این در مدل مفهومی بر نقش محوری هویت اجتماعی به عنوان متغیر مداخله‌گر تأکید شده است که هم میانجی رابطه‌ی متغیرهای عدالت و تعهد وهم واسط بین متغیرهای عدالت و اعتماد به سازمان است.

نتایج نشان داد که داده‌ها به خوبی از مدل مفهومی حمایت می‌کنند. از شش فرضیه مطرح‌شده به استثنای فرضیه اول که ناظر بر رابطه‌ی مستقیم عدالت سازمانی با تعهد سازمانی است، بقیه همگی تأیید شدند. یافته‌ها در این تحقیق آشکار ساختند که اعتماد به

1. Indirect effect- lower Bounds

2. Indirect effect- upper Bounds

سازمان و هویت اجتماعی در رابطه‌ی بین ادراک از عدالت و تعهد سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کنند.

در ارتباط با نقش میانجی اعتماد سازمانی، یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که در فرایند مبادله اجتماعی میان معلمان و سازمان آموزش و پرورش، عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و سپس بر تعهد سازمانی به ویژه تعهد عاطفی و هنجاری تأثیر می‌گذارد. در واقع معلمانی که سطوح بالاتری از عدالت سازمانی را تجربه می‌کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که به سازمان کاری خود اعتماد کنند و نسبت به آن احساس تعهد نمایند.

این یافته از فرضیه دوم و سوم که برگرفته از تئوری مبادله اجتماعی است، حمایت می‌کند. مطابق این تئوری، سازمان‌ها میدانی برای معامله و مبادله هستند که در آن کارمندان با سازمان کاری‌شان به تبادل می‌پردازند. بر اساس این تئوری برخورد عادلانه سازمان و مسئولان آن، رابطه مبادله اجتماعی را توسعه می‌دهد. از این‌رو سطح اعتماد کارمند-سازمان را تقویت می‌کند. اعتماد نیز به نوبه خود موجب تقویت تعهد سازمانی می‌شود. طرفداران تئوری مبادله اجتماعی، هنجار بده و بستان را برای توجیه واکنش کارمندان نسبت به عدالت یا بی‌عدالتی در سازمان به کار می‌گیرند. چنانچه کارمندان با تجربیات مثبت یا منفی مواجه شوند از طریق افزایش یا کاهش اعتماد و تعهدشان به سازمان واکنش نشان می‌دهند.

علاوه بر این یافته‌های تحقیق در مورد نقش میانجی اعتماد، با نتایج تحقیقات جیانگ و همکاران (۲۰۱۵)، موخرجی و بهاتاچاریا (۲۰۱۳)، سوسا-لیما و همکاران (۲۰۱۳)، هاپکینز و یتینگتون (۲۰۰۶)، آری و همکاران (۲۰۰۲) همسویی دارد. در کل یافته‌های این تحقیق از این فرضیه حمایت می‌کند که اعتماد به سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک عامل میانجی در فرایند مبادله اجتماعی عمل می‌کند که در آن معلمانی که عدالت سازمانی را ادراک می‌کنند با بالا بردن تعهد سازمانی به معامله به مثل می‌پردازند.

در ارتباط با نقش میانجی هویت اجتماعی، نتایج نشان داد که ادراک از عدالت همچنین از طریق تقویت هویت اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. این یافته نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تنها از طریق تأمین منافع و تضمین پاداش‌ها موجب افزایش سطح تعهد سازمانی نمی‌شود. بلکه نقش مهم‌تر عدالت سازمانی به ویژه عدالت رویه‌ای، نمادی و سمبلیک است و به تقویت رابطه‌ی معلمان با سازمان آموزش و پرورش کمک می‌کند. رویه‌های منصفانه این پیام را برای معلمان می‌فرستد که آنها برای سازمان عضوی ارزشمند و

مورد احترام محسوب می‌شوند. عضویت گروهی و هویت اجتماعی مثبت به نوبه خود تعهد معلمان را نسبت به سازمان و مسئولان آن برمی‌انگیزد. این یافته فرضیه‌های چهارم و پنجم را تأیید می‌کند و با نتایج تحقیقات الکونن و لیپونن (۲۰۰۶)، بلادر و تیلر (۲۰۰۹)، فوجز و ادواردز (۲۰۱۲)، چن و همکاران (۲۰۱۵) همسویی دارد.

علاوه بر این یافته‌های تحقیق کفایت مدل‌های ارزش گروهی و درگیری گروهی را تأیید می‌کند. به زعم تیلر و همکاران (تیلر، دگویی و اسمیت، ۱۹۹۶؛ تیلر و بلادر ۲۰۰۱؛ بلادر و تیلر، ۲۰۰۳، ۲۰۰۹) کارمندان (معلمان) به عدالت سازمانی به دلیل اینکه اطلاعات مهمی درباره هویت اجتماعی‌شان ارائه می‌کند، توجه خاصی نشان می‌دهند. از نگاه معلمان رویه‌هایی عادلانه است که به‌طور ضمنی یا آشکار این پیام را به آنان منتقل کند که عضو تمام‌عیار سازمان آموزش و پرورش هستند؛ به عبارت دیگر معلمان رویه‌هایی را عادلانه می‌دانند که به آنان اطمینان خاطر دهد که از سازمان طرد نمی‌شوند. معلمان قضاوت‌های خود را در مورد عدالت رویه‌ای به عنوان شاخص ذهنی در زمینه کیفیت رابطه‌شان با مدیران و مسئولان به کار می‌گیرند. در اینجا مدیران و مسئولان اغلب نمایندگان کل سازمان تلقی می‌شوند. از این‌رو ادراک از رابطه معلم با مسؤول، معرف مهمی برای رابطه معلم با کل سازمان آموزش و پرورش است.

معلمان تمایل دارند احساس مثبتی در مورد خودشان داشته باشند. آنان خواهان خود افزایش^۱ هستند. عضویت در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند بر نگرش کلی معلمان نسبت به خودشان تأثیر بگذارد و عزت‌نفس‌شان را تحت تأثیر قرار دهد. هنگامی که عضویت سازمانی پیامدهای مثبتی برای معلمان داشته باشد یا به گفته تاجفل و ترنر هویت اجتماعی مثبت به دنبال داشته باشد، معلمان برای حفظ رابطه با سازمان تلاش می‌کنند و به آن وفادار باقی می‌مانند و در قبال آن احساس تعهد و مسؤولیت بیشتری می‌کنند.

همچنین نتایج تحقیق آشکار می‌سازد که معلمان نسبت به جنبه اجتماعی عدالت حساس‌اند و به انصاف در تعاملات اجتماعی توجه زیادی نشان می‌دهند. این یافته با دیدگاه بیس و مواگ (۱۹۸۶) منطبق است که معتقدند اگر مسئولان با کارمندان با ادب و احترام رفتار کنند و همچنین در مورد چگونگی اعمال رویه‌ها در زمینه توزیع منابع سازمانی توضیح دهند و دلایل آن را به‌روشنی بیان کنند، به ادراک از انصاف منجر می‌شود و گرایش مثبت کارمندان را نسبت به سازمان تقویت می‌کند.

1. Self-enhancing

بر این اساس هنگامی که رئیس مدرسه و دیگر مسئولان سازمان آموزش و پرورش نقش معلمان را در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و تحقق اهداف آموزشی برجسته می‌سازند، به دیدگاه‌های آنان در زمینه حل مسائل آموزشی علاقه نشان می‌دهند و آنان را به بیان انتقادات و پیشنهادات تشویق می‌کنند. در چنین شرایطی معلمان احساس می‌کنند مورد احتراماند و عضوی ارزشمند برای سازمان آموزش و پرورش به حساب می‌آیند. این امر احساس غرور را در بین آنها برمی‌انگیزد و احساس یگانگی و تعلق به سازمان (همدات‌پنداری سازمانی) را تقویت می‌کند. عضویت گروهی و هویت اجتماعی مثبت به نوبه خود سطح تعهد سازمانی معلمان را افزایش می‌دهد.

در نهایت نتایج تحقیق نشان داد که هویت اجتماعی علاوه بر رابطه مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق اعتماد، تعهد سازمانی را متأثر می‌سازد. این یافته فرضیه ششم را تأیید می‌کند؛ و با آنچه مورد ادعای تئوری هویت اجتماعی است، همخوانی دارد. مطابق این نظریه، تعاملات تکراری و روابط اجتماعی انباشتی که در تئوری مبادله اجتماعی بر آن تأکید می‌شود، تنها عامل تقویت اعتماد نیست، بلکه اعتماد می‌تواند از طریق عضویت گروهی مشترک نیز ایجاد گردد. طبق تئوری هویت اجتماعی، در بافت‌های گروهی خاص، اعتماد چندان به محاسبات اقتصادی (اعتماد مبتنی بر محاسبه^۱) وابسته نیست بلکه بر پایه عضویت گروهی مشترک (اعتماد مبتنی بر همدات‌پنداری^۲) شکل می‌گیرد.

همان‌طور که کرامر (۱۹۹۹)، تانیس و پستمس (۲۰۰۵) و زولین و گیبونز (۲۰۱۴) بیان می‌کنند: هویت‌های اجتماعی ضمن شکل دادن به ادراکات و تعاملات حرفه‌ای، زمینه مساعدی برای توسعه اعتماد فراهم می‌کنند. افراد تمایل دارند به کسانی اعتماد کنند که در دسته‌بندی یا مقولات اجتماعی مشابه عضویت دارند.

از این رو هنگامی که معلمان با سازمان کاری‌شان احساس یگانگی و تعلق می‌کنند (همدات‌پنداری سازمانی) - به خاطر نتایج شناختی دسته‌بندی و جانب‌داری از گروه خودی - تمایل دارند خصایص مثبتی نظیر توانایی، کارآمدی، صلاحیت، صداقت و قابل اعتماد بودن را به اعضای گروه (سازمان) خودی نسبت دهند. در نتیجه معلمان نوعی اعتماد غیر شخصی‌سازی شده به اعضای گروه (سازمان) خودی ابراز می‌کنند؛ که به طور ساده از آگاهی آنان از عضویت مشترکشان در دسته یا مقوله ناشی می‌شود. اعتماد معلمان به گروه (سازمان)

1. Calculus based Trust
2. Identification based Trust

به نوبه خود احتمال دلبستگی عاطفی آنان را نسبت به سازمان آموزش و پرورش افزایش می‌دهد و موجب می‌شود نسبت به سازمان احساس تعهد و تکلیف کنند. یافته اخیر بیانگر این واقعیت است که رابطه معلمان با سازمان آموزش و پرورش پیچیده‌تر از آن است که بتوان با اتکاء بر یک دیدگاه نظری تبیین نمود. چنان‌که شرح آن آمد، بخشی از این رابطه تنها با توسل به تئوری مبادله اجتماعی و هنجار بده و بستان به عنوان پارادیم غالب در حوزه سازمانی، قابل تبیین نیست. در مجموع نتایج تحقیق در مورد نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی در رابطه‌ی میان ادراک از عدالت و تعهد سازمانی مؤید این نکته مهم است که ترکیب نظری (تئوری مبادله اجتماعی، رهیافت هویت اجتماعی، مدل ارزش گروهی و ...) تبیین کامل‌تری از این رابطه ارائه می‌کند.



منابع

- امین شایان جهرمی، شاپور و صالحی، مسلم و ایمانی، جواد (۱۳۸۸)، «رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس»، *علوم تربیتی*، شماره ۵: ۳۳-۷.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵)، *جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی*، تهران: نشر نی، چاپ اول.
- حسینی، محمد؛ مصطفی‌نژاد، هلاله؛ مصطفی‌نژاد، چیمین و شهودی، مریم (۱۳۹۴)، «تأثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه‌ای معلمان: آزمون نقش میانجی خودکارآمدی معلم و هویت سازمانی»، *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۱): ۱-۲۰.
- دوران، بهزاد و محسنی، منوچهر (۱۳۸۳)، *هویت: رویکردها و نظریه‌ها در علی‌بخانی علی‌اکبر، میانی نظری هویت و بحران هویت*، ناشر پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی، چاپ اول، تهران.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷)، «تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن»، *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع) - تعلیم و تربیت اسلامی* ۸(۱۷): ۷۷-۹۷.
- فخرایی، سیروس و اسدی، مهدی (۱۳۸۷)، مطالعه‌ی مقایسه‌ای «رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، در بین معلمان رسمی و حق‌التدریس در شهر مراغه سال تحصیلی ۱۳۸۹»، *مجله جامعه‌شناسی*، سال اول، شماره یکم: ۱۶۳-۱۳۷.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۷)، *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، تهران: نشر روان، چاپ چهل چهارم.
- قاسمی، وحید (۱۳۸۹)، *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد*، انتشارات جامعه‌شناسان، تهران: چاپ اول.
- کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا (۱۳۸۲)، «بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران»، *نشریه روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳۳(۱): ۱۲۰-۱۰۳.
- Abd Razak, N.; Darmawan, G. N. and Keeves, J. P. (2010), "The Influence of Culture on Teacher Commitment", *Social Psychology Education*, Vol. 13: 185-205.
- Albrecht, S. and Travaglione, A. (2003), "Trust in Public-Sector Senior Management". *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, No. 1: 76-92.
- Aryee, S.; Budhwar, P. S. and chen, Z. X. (2002), "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model", *Journal of organizational Behavior*, Vol. 23: 267-285.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989), "Social Identity Theory and the organization", *Academy of Management Review*, Vol. 14: 20-39.
- Baek, Y. M. and Jung, C. S. (2015), "Focusing the Mediating Role of Institutional trust: how does interpersonal trust promote organizational Commitment?", *The Social Science*, Vol. 52: 481-489.

- Bakhshi, A.; Kumar, K. and Rani, E. (2009), "Organizational Justice perceptions as predictor of Job satisfaction and organization Commitment", *International Journal of Business and management*, Vol. 4, No. 9: 145-154.
- Bergami, M. and Bagozzi, R. P. (2000), "Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-esteem as Distinct Aspect of Social Identity in the Organization", *British Journal of Social psychology*, Vol. 39: 555-577.
- Blader, S. L. and Tyler, T. R. (2003), "What constitutes Fairness in work setting? A four- component model of Procedural Justice", *Human Resource Management Review*, Vol. 13: 107-126.
- Blader, S. L. and Tyler, T. R. (2009), "Testing and extending the group engagement model: linkage Between social identity, procedural justice, economic outcomes and extrarole Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 2: 445-464.
- Bos, K. V. D. (2001), "Fundamental Research By Means of Laboratory Experiment Is Essential for a Better Understanding of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior*, Vol, 58: 254-259.
- Chen, S.; Wu, W.; Chang, C.; Lin, C.; Kung, J.; Weng, H.; Lin; Y. and Lee, S. (2015), "Organizational Justice, Trust, and Identification and their Effects on Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff", *Health Services Research*, Vol. 15: 1-17
- Cohen – Charash, Y. and Spector, P. E. (2001), "The Role of Justice in organizations: A Meta –Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86, No. 2: 278-321.
- Cohen, A. (2015), *Fairness In the Work Place: A Global Perspective*, Palgrave Mcmillan.
- Cole, M. S. and Bruch, H. (2006), "Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matters?", *Journal of organizational Behaviour*, Vol. 27: 585-605.
- Cropanzano, R.; Prehar, C. A. and Chen, P. Y. (2002), "Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice", *Group and organization management*, Vol. 27, No. 3: 324-351.
- Deconinck, J. B. (2010), "The effect organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees, level of trust", *Journal Business Research*, Vol. 63: 1349-1355.
- Dirks, K. T. and Ferrin, D. L. (2002), "Trust in Leadership: Meta_ Analytic Findings and Implications For Research and Practice", *Journal of Applied psychology*, Vol. 87, No. 4: 611-628.
- Fuller, J. B.; Hester, K.; Barnett, T.; Frey, L.; Relyea, C. and Beu, D. (2006), "Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights into the Organizational Identification Process", *Human Relations*, Volume 59(6): 815-846.
- Fuchs, S. and Edwards, M. R. (2012), "Predicting Pro-change behavior: the Role of Perceived Organisational Justice and Organisational Identification", *Human Resource management Journal*, Vol. 22, No. 1: 39-59.
- He, H. and Brown, A. D. (2013), "Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research", *Group and organization management*, Vol. 38, No. 1: 3-35.

- Heffner, T. S. and Rentsch, J. R. (2001), "Organizational commitment and social interaction: A multiple constituencies approach", *Journal of vocational Behavior*, Vol. 59: 471-490.
- Hopkins, S. M. and Weathington, B. L. (2006), "The Relationships Between Justice Perceptions, Trust and Employee Attitudes in a Downsized Organization", *The Journal of Psychology*, Vol. 140, No. 5: 477- 498.
- Hubbell, A. P. and chory-Assad, R. M. (2005), "Motivating Factors: Perception of Justice and Their Relationship With Managerial and Organizational Trust", *Communication Studies*, Vol. 56, No. 1: 47-70.
- Huemer, L.; Becerra, M. and Lunnan, R. (2004), "Organizational identity and Network identification: relating within and beyond imaginary boundaries", *Scandinavian journal of management*, Vol. 20: 53-73.
- Jiang, Z.; Gollan, P. J. and Brooks, G. (2015), "Relationships Between Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Cross – Cultural study of China, South Korea and Australia", *The International Journal of Human Resource Management*, (just-accepted): 00-00.
- Kale, M. (2013), "Perceptions of College of Educational Student, in Turkey Towards Organizational Justice, Trust in Administrators and Instructors", *High Education*, Vol. 66: 521-533.
- Kramer, R. M. (1999), "Trust and Distrust organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions", *Annual Reviews Psychology*, Vol. 50: 569-598.
- Mamman, A.; Kamoche, K. and Bakuwa, R. (2012), "Diversity, Organizational Commitment and organizational citizenship behavior: An organizing Framework", *Human Resource management Review*, Vol. 22: 285-302.
- Marique, G. and stinglhamber, F. (2011), "Identification to Proximal Targets and Affective organizational Commitment: the Mediating Role of organizational Identification", *Journal of personnel psychology*, Vol. 10, No. 3: 107-117.
- Marique, G.; Stinglhamber, F.; Desmette, D.; Caesens, G. and Zanet, F. D. (2012), "The Relationship between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective", *Group and Organization Management*, Vol. 38, No. 1: 68-100.
- Mayer, R. C.; Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995), "An Integrative Model of organizational trust", *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3: 709-737.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001), "Commitment in the workplace toward a general Model", *Human Resource management Review*, Vol. 11: 299-326.
- Meyer, J.; Becker, T. E. and Van Dick, R. (2006), "Social Identities and Commitment at Work: Toward an Integrative Model", *Journal of organizational Behavior*, Vol. 27: 665-683.
- Mukherjee, K. and Bhattacharya, R. (2013), "Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment", *Management and Labour Studies*, Vol. 38, No. 1-2: 63-79.
- Olkkonen, M. and Lipponen, J. (2006), "Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-

- relatedOutcomes”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 100: 202-215.
- Pain, K. D. (2003), Guideline for measuring trust in organizations, PP.1-13, published by the institute for public relations, www.instituteforpr.com.
- Sousa-Lima, M.; Michel, J. W. and Caetano, A. (2013), “Clarifying the Importance of Trust in Organization as a Component of Effective Work Relationships”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 43: 418-427.
- Tanis, M. and Postmes, T. (2005), “Short communication A social identity approach to trust: interpersonal Perception, group membership and trusting behavior”, *European journal of social psychology*, Vol. 35: 413-424.
- Tremblay, M.; Cloutier, J.; Simard, G.; Chenevert, D. and Vandenberghe, C. (2010), “The Role of HRE Practice, Procedural Justice, Organizational Support and Trust in Organizational Commitment and In-Role and Extra-Role Performance”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 3: 405-433.
- Tsui, K. T. and Cheng, Y. C. (1999), “Schools Organizational Health and Teacher Commitment: A contingency Study With Multi-Level Analysis”, *Educational Research and Evaluation*, Vol. 5, No. 3: 249-268.
- Tyler, T. R.; Boeckmann, R. J.; Smith, H. J. and Huo, Y. J. (1997), *Social Justice in A Diverse Society*, West view Press.
- Tyler, T.; Degoey, P. and Smith, H. (1996), “Understanding why the justice of group procedures Matters: A test of the psychological Dynamics of the Group – value model”, *Journal of Personality and social Psychology*, Vol. 70, No. 5: 913-930.
- Tyler, T. R. and Blader, S. L. (2001), “Identity and cooperative behavior ingroups”, *Group processes intergroup Relations*, Vol. 4, No. 3: 207-226.
- Van Dick, R. (2004), “My job is my castle: Identification in organizational Contexts”, *International Review of industrial and organizational Psychology*, Vol. 19: 171-203.
- Van Dick, R.; Wagner, U.; Stellmacher, J. and Christ, O. (2004), “The Utility of a brader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter?”, *Journal of occupational and organizational Psychology*, Vol. 77: 171-191.
- Van Knippenberg, D. and Sleebos, D. (2006), “Organizational Identification versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social exchange and Job Attitudes”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27: 571-584
- Zolin, R. and Gibbons, D. E. (2014), *How Emergent Roles and Structures Create trust in Hastily Formed inter organizational teams*, Published by sage, 1-14.