

ارزش‌های فرهنگی و انصاف : عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت

محسن گل‌پرور^۱

استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

محمدعلی نادى^۲

استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ارزش‌های فرهنگی و انصاف با عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از بین آنها ۳۰۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه انصاف کلی با ۳ سؤال، پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی (در دو حوزه مادی‌گرایی و فاصله قدرت) با ۸ سؤال، پرسشنامه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی هریک با ۳ سؤال، پرسشنامه رضایت شغلی با ۳ سؤال و پرسشنامه ترک خدمت با ۳ سؤال بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای و تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها حاکی از آن بود که انصاف کلی با عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی، ترک خدمت، رضایت شغلی و مادی‌گرایی رابطه معناداری ($P < 0/01$) دارد اما با فاصله قدرت، دارای رابطه معنادار ($P < 0/05$) نیست. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای نشان داد انصاف کلی به طور نسبی واسطه رابطه و عدالت رویه‌ای با ترک خدمت است، اما برای عدالت تعاملی و توزیعی چنین نقشی را ایفا نمی‌کند. تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی حاکی از آن بود که با احتمال زیاد، فاصله قدرت نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین انصاف کلی و ترک خدمت و رضایت شغلی ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: انصاف کلی، ترک خدمت، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فاصله قدرت، مادی‌گرایی.

مقدمه و طرح مسئله

عدالت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مورد توجه در تحقیقات مدیریتی و روان‌شناسی است (کال کوئیت، کون لون، وسون، پورتر ونگ، ۲۰۰۱؛ گل پرور، نصری و ملک‌پور، ۱۳۸۶). بر اساس شواهد پژوهشی موجود، تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب‌نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است (ندیری و تانوا، ۲۰۱۰؛ ماهونی، هیومز، آندریوز و دیت‌مور، ۲۰۰۹؛ زاپاتا فلن، کال کوئیت، اسکات و لوینگستون، ۲۰۰۹؛ یانگ، موشلدر و پنگ، ۲۰۰۹؛ خاکسار، گل پرور و نوری، ۱۳۸۶). بُعد نخست، عدالت توزیعی است که به حضور انصاف و عدل در توزیع پیامدها مربوط می‌شود. دو بُعد دیگر، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است که اولی مربوط به رعایت عدل در رویه‌های تصمیم‌گیری، مورد استفاده برای تخصیص پیامدها و دومی به رعایت انصاف در برخورد‌های بین‌فردی به‌خصوص از طرف سرپرستان و مدیران با کارکنان بازمی‌گردد (گل پرور، ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶). این سه بُعد یا جنبه عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک‌شده نزد افراد در محیط‌های کاری هستند (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷؛ لاینند، ۲۰۰۱). به‌زعم نظریه اکتشافی انصاف، اطلاعاتی که از تجربیات معطوف به عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به دست می‌آیند، برای شکل‌دهی یا بازنگری داوری‌های انصاف کلی مورد پردازش عمیق‌تر قرار می‌گیرند. از طرف دیگر بر اساس این نظریه، به محض شکل‌گیری باورهای مربوط به انصاف کلی، این باورها بر دیگر رفتارها و نگرش‌ها نظیر تعهد، رضایت، اعتماد و رفتارهای مدنی - سازمانی تأثیر می‌گذارند.

در کنار شواهد یادشده، شواهد قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد ارزش‌های فرهنگی در هر جامعه‌ای شکل کلی انصاف ادراک‌شده را از خود متأثر می‌سازند. برای نمونه، مطالعه لیونگ و باند (۱۹۸۲) نشان داده که فرهنگ‌های شرقی برای توزیع برابر پاداش و امکانات (با فرض دریافت پاداش برابر) ارجحیت قائل هستند، درحالی‌که امریکاییان برای توزیع منصفانه (هر کس به میزان شایستگی‌ها، سهم و مشارکت خود از نتایج نصیبش شود) رجحان قائل هستند. موریس و لیونگ (۲۰۰۰) نیز نشان دادند نظام ارجحیت امریکاییان در مقایسه با مردم کشورهای آسیای شرقی، بیشتر دچار نوسانات افزایشی و کاهش می‌شود. به باور این محققان، این نوسانات به عوامل موقعیتی نظیر وابستگی به تکالیف و وظایف، هدف‌گرایی و عضویت گروهی بستگی دارد. به باور کیم و لیونگ (۲۰۰۷) یکی از عواملی که ممکن است تفاوت‌های بین‌فرهنگی را در نحوه تأثیر



ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر انصاف کلی ادراک‌شده تبیین کند، مادی‌گرایی است. مادی‌گرایی، گرایش به مادیات همراه با غفلت از مسائل معنوی (روحانی) است (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷: ۸۵). بر اساس این تأکید، افرادی که دارای گرایش‌های مادی‌گرایانه هستند، رفاه مادی را نشانه موفقیت می‌دانند و به همین دلیل برای دستیابی به اشیای مادی، به‌سختی تلاش می‌کنند (رایچینز و داوسون، ۱۹۹۲). به همین دلیل افراد مادی‌گرا نسبت به پیامدهایی نظیر پرداخت و ترفیع به همراه رعایت عدالت در چنین نتایجی، بسیار حساس هستند.

اینگلهارت (۱۹۹۳) ارزش‌های مادی‌گرایانه را در چهل کشور جهان مورد بررسی قرار داد و متوجه شد ژاپنی‌ها و امریکاییان در مادی‌گرایی شبیه یکدیگر هستند، اما امریکاییان و ژاپنی‌ها نسبت به چینی‌ها و کره‌ای‌ها گرایش‌های مادی‌گرایانه کمتری دارند. *یاماگوچی* (۲۰۰۹) نیز در پژوهش به نسبت جدیدتری نشان داده که در گروه‌های نمونه امریکایی و ژاپنی، عدالت رویه‌ای نقش به نسبت متفاوتی را در رابطه شگردهای ارتباطی با اعتماد به سازمان (کارفرما) ایفا می‌کند. این یافته نیز تا اندازه زیادی مؤید نقش فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی در ادراکات معطوف به عدالت است. در هر حال، این الگوها با سطوح درآمد خالص ملی سرانه هریک از این کشورها رابطه دارد (آبرامسون و اینگلهارت، ۱۹۹۵؛ کیم و لیونگ، ۲۰۰۷). بنا بر گزارش کیم و لیونگ (۲۰۰۷)، جوامعی با درآمد خالص سرانه بالا نسبت به جوامعی که درآمد ملی سرانه آنها پایین است، نمرات پایین‌تری در مادی‌گرایی کسب می‌کنند. یافته‌های این پژوهش‌گران حاکی از آن است که کشورهای با گرایش‌های مادی‌گرایانه پایین‌تر، به عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بیشتر توجه می‌کنند. از منظر چنین دیدگاهی، منطقی است که وقتی یکی از ابعاد عدالت در شکل‌دهی انصاف ادراک‌شده کلی سهم بیشتری را به خود اختصاص می‌دهد، به طور طبیعی سهم ابعاد دیگر کاهش می‌یابد.

در کنار مادی‌گرایی، یکی دیگر از ارزش‌های فرهنگی که بر اشکال عدالت و انصاف کلی ادراک‌شده اثر می‌گذارد، فاصله قدرت است. فاصله قدرت اشاره‌ای است به این امر که در یک فرهنگ چقدر افراد خود را از مراجع قدرت دور و با فاصله احساس می‌کنند. بر اساس گزارش‌های تحقیقاتی موجود، وقتی افراد یک جامعه خود را از مراجع قدرت دور می‌بینند، به تدریج سطح تحمل‌شان نسبت به تعامل‌ها و رفتارهای غیرمنصفانه بالا می‌رود. این ارزش، نمود خود را در تمامی عرصه‌های مختلف و از جمله محیط‌های کاری به جای می‌گذارد. به باور *هافستد*

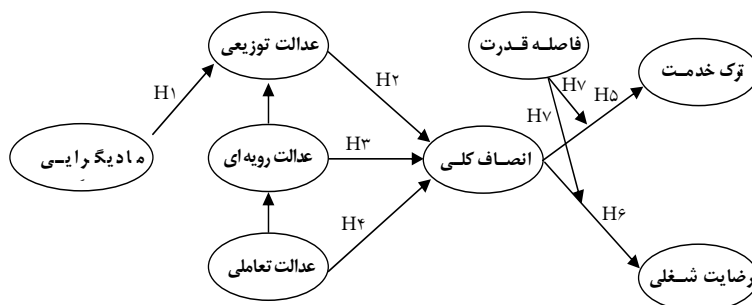




(۱۹۸۰، به نقل از کیم و لیونگ، ۲۰۰۷: ۸۶) نیز فاصله قدرت به این حقیقت که چقدر یک جامعه این امر را می‌پذیرد که قدرت در نهادها و سازمان‌ها به صورت نابرابری توزیع شده، اشاره دارد. وقتی چنین پدیده‌ای در یک جامعه به عنوان یک ارزش پذیرفته می‌شود، نابرابری بین افراد دارای موقعیت‌های بالای قدرت با افراد فاقد موقعیت و مقام، به تدریج جنبه مشروعی به خود می‌گیرد. به همین دلیل است که نزد افرادی که به فاصله قدرت باور دارند، نابرابری و بی‌عدالتی امری پذیرفته‌شده است، درحالی‌که در افرادی که به فاصله قدرت باور ندارند، این امر پذیرفته‌شده نیست (گادی کانست و تینگ تامی، ۱۹۸۸).

فاصله قدرت به عنوان یک ارزش فرهنگی، سطح انتظارات را به گونه‌ای دچار نوسان می‌کند که سبب می‌شود با افزایش فاصله قدرت سطح تحمل افراد نسبت به بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بالا رود. شواهد حاصل از تحقیقات محققانی چون بوند، وان، لیونگ و گیاکالون (۱۹۸۵) و لیونگ، سو و موریس (۲۰۰۱) حاکی از آن است که در بین چینی‌ها که دارای باور به فاصله قدرت نیرومندی هستند، رویه‌های تصمیم‌گیری و برخورد غیرمنصفانه سرپرستان و مدیران با آنها نسبت به امریکاییان که دارای باور به فاصله قدرت کمتری هستند، قابل تحمل‌تر است. بر همین مبنا نیز کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معتقدند فاصله قدرت می‌تواند رابطه بین انصاف کلی و ابعاد عدالت را با پیامدهای نگرشی نظیر رضایت شغلی و ترک خدمت تعدیل نماید. بدین معنی که فاصله قدرت بالا، نقش ابعاد عدالت و انصاف بر واکنش‌ها و نگرش‌هایی نظیر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی را تضعیف کرده و در مقابل، فاصله قدرت پایین آن را تقویت می‌کند. آنچه تاکنون مورد بحث قرار گرفت در شکل ۱ به عنوان الگوی نظری این پژوهش به نمایش گذاشته شده است.

شکل ۱. الگوی اولیه روابط بین متغیرهای پژوهش



چنانچه مشخص است، انتظار می‌رود مادی‌گرایی بر عدالت توزیعی تأثیر بگذارد (فرضیه یک) و به دنبال آن سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و عدالت تعاملی در شکل‌گیری انصاف کلی (فرضیه‌های دو، سه و چهار) نقش داشته باشند. دو پیامد نگرشی و رفتاری مورد استفاده در این پژوهش یعنی رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت، از متغیرهای بسیار مطرح در حوزه مدیریت و روان‌شناسی هستند که تاکنون شواهد قابل توجهی از متغیرهای پیشاینده آنها به دست آمده است.

رضایت شغلی متشکل از واکنش شناختی و عاطفی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود است. این متغیر در مطالعات متعدد و به‌ویژه در ارتباطسنجی با عدالت و قواعد آن در داخل و خارج مورد استفاده قرار گرفته است (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۸). بر همین مبنا نیز انتظار می‌رود انصاف کلی با پیامدهای نگرشی و رفتاری نظیر رضایت شغلی^۱ و تمایل به ترک خدمت^۲ رابطه داشته باشد (گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور و ناد، ۱۳۸۸؛ خاکسار و همکاران، ۱۳۸۸). اما تمایل به ترک خدمت نوعی گرایش رفتاری محسوب می‌شود که از عوامل موقعیتی درون و برون‌سازمانی همراه با ویژگی‌های فردی متأثر می‌شود. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) نشان داده‌اند ترک خدمت با هر سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی دارای رابطه منفی است. بدین معنی که هرچه میزان بی‌عدالتی ادراک‌شده در کارکنان یک سازمان بالاتر می‌رود، سطح تمایل به ترک خدمت نیز بالاتر می‌رود. دلیل این امر آن است که در یک تحلیل هزینه و منفعت^۳، افراد احساس می‌کنند در درجه اول با ترک سازمان چیز زیادی را از دست نمی‌دهند و در عین حال، در اثر بی‌عدالتی به این نتیجه نیز می‌رسند که سازمان برای آنها ارزش زیادی قائل نیست (گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ خاکسار و همکاران، ۱۳۸۶؛ لایند، ۲۰۰۱). با این حال این احتمال نیز مطرح است که فاصله قدرت بتواند رابطه انصاف کلی را با ترک خدمت و رضایت شغلی تعدیل نماید (فرضیه هفتم). بنابراین بر اساس آنچه در شکل ۱ ارائه شده و با توجه به اینکه در حوزه متغیرهای معطوف به ارزش‌های فرهنگی و عدالت، به صورت همزمان در ایران تحقیقی انجام نگرفته، این پژوهش طراحی و اجرا شده است.



- 1 Job Satisfaction
- 2 Intention to Quitt
3. Cost-Benefit Analysis

دلیل انتخاب سازمان آموزش و پرورش برای انجام این پژوهش، در درجه نخست به مهیا بودن شرایط همکاری این سازمان و نواحی آن و در درجه بعدی به نقش حساس و ارزنده نظام آموزش و پرورش در تحولات فرهنگی و اجتماعی جامعه مربوط می‌شود. متغیرهایی نظیر عدالت، رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت در کنار ارزش‌های فرهنگی (در قالب ادراک‌شده) در چهارچوب مدل مطرح‌شده برای این پژوهش، از بسیاری جهات نظام‌های اداری و اجرایی آموزش و پرورش را در ایران برای برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت در راستای اثربخشی مطلوب‌تر آماده خواهند کرد. برای نمونه نتایج حاصل از تحقیقاتی شبیه تحقیق حاضر، از بسیاری جهات نقش ادراکات عدالت و انصاف را در کنار ارزش‌های فرهنگی بر متغیرهایی نظیر ترک خدمت و رضایت شغلی مشخص خواهد کرد. این تشخیص به طور جدی می‌تواند بستر را برای تضعیف عوامل منجر به ترک خدمت در کنار تقویت عوامل منجر به رضایت شغلی فراهم سازد. در این صورت و در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت، فرضیه‌های مورد بررسی در این پژوهش بر مبنای پیشینه پژوهش به شرح زیر است:

- فرضیه ۱: مادی‌گرایی از بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) دارای رابطه نیرومندتری با عدالت توزیعی است.
- فرضیه ۲: عدالت توزیعی در شکل‌گیری انصاف کلی ادراک‌شده دارای نقش است.
- فرضیه ۳: عدالت رویه‌ای در شکل‌گیری انصاف کلی ادراک‌شده دارای نقش است.
- فرضیه ۴: عدالت تعاملی در شکل‌گیری انصاف کلی ادراک‌شده دارای نقش است.
- فرضیه ۵: افزایش انصاف کلی ادراک‌شده سبب کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شود.
- فرضیه ۶: افزایش انصاف کلی ادراک‌شده باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود.
- فرضیه ۷: فاصله قدرت رابطه انصاف کلی ادراک‌شده را با ترک خدمت و رضایت شغلی تعدیل می‌کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از زمره پژوهش‌های همبستگی است که جامعه آماری آن را کلیه کارکنان ادارات نواحی آموزش و پرورش اصفهان در پاییز و زمستان ۱۳۸۷ تشکیل داده‌اند. بر اساس آمار به‌دست‌آمده از سازمان آموزش و پرورش اصفهان، تعداد کل کارکنان شاغل در ادارات



نواحی آموزش و پرورش، معادل ۱۳۸۰ نفر بود که ۲۸ درصد آنها را زنان و ۷۲ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. از این تعداد، به شیوه تصادفی ساده و از روی فهرست اسامی کارکنان هریک از ادارات، ۳۰۹ نفر انتخاب شدند. این تعداد حجم نمونه بر اساس تناسب بین حجم نمونه و حجم جامعه آماری (حسن‌زاده، ۱۳۸۴: ۱۴۱) انتخاب شده‌اند. از کل اعضای نمونه ۲۴۹ نفر (معادل ۸۰ درصد) مرد و ۵۰ نفر (معادل ۱۶/۱ درصد) زن بوده‌اند. از نظر وضعیت تأهل نیز ۲۷ نفر مجرد (معادل ۸/۷ درصد) و ۲۸۲ نفر (معادل ۹۱/۲ درصد) متأهل بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۲/۹ درصد دارای تحصیلات تا دیپلم و باقیمانده (۹۷/۱ درصد) دارای تحصیلات بالاتر از دیپلم بودند. میانگین سنی اعضای گروه نمونه ۴۰/۳۶ (و انحراف معیار ۶/۲) و میانگین سابقه شغلی آنها نیز برابر با ۲۰/۴۱ (با انحراف معیار ۶/۲۱) بود. برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد.

انصاف کلی: برای سنجش انصاف از پرسشنامه سه‌سؤالی انصاف کلی کیم^۱ (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسشنامه بدون ارجاع به شکل یا بُعد خاصی از عدالت، رعایت کلی انصاف و عدالت را در مورد فرد پاسخگو در محیط کار مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معرفی شده و قابلیت متمایزسازی^۲ و همگرایی^۳ آن همراه با سه بُعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی^۴ به خوبی مستند است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای است (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷). کیم و لیونگ (۲۰۰۷) در چهار نمونه کره‌ای، ژاپنی، چینی و امریکایی، آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۵ و ۰/۹۵ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۲۳ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «روی هم‌رفته در این سازمان با من با انصاف و عدل رفتار می‌شود».

پرسشنامه‌های ابعاد عدالت سازمانی: برای سنجش سه بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی از پرسشنامه‌ای سه‌سؤالی که هریک از سه سؤال آن به یکی از ابعاد یادشده تعلق دارد، استفاده شد. این ۹ سؤال که توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معرفی شده، رعایت عدالت و انصاف در توزیع پاداش‌ها درون سازمان (عدالت توزیعی)، عدالت

1. Kim
2. Discriminant
3. Convergent
4. Multigroup Confirmatory Factor Analysis



در تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای) و برخورد‌های منصفانه سرپرستان و مدیران با کارکنان (عدالت تعاملی) را مورد سنجش قرار می‌دهند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه‌ها نیز هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) و کیم و لیونگ (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی، روایی آن را در نمونه‌های کره‌ای، چینی، ژاپنی و امریکایی به خوبی مستند ساخته‌اند. آلفای کرونباخ عدالت توزیعی برای نمونه‌های کره‌ای، چینی، ژاپنی و امریکایی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۳ و ۰/۹۳ و برای عدالت رویه‌ای به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۱ و برای عدالت تعاملی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۳ به دست آمده است (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷). در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به ترتیب برابر با ۰/۹۲۸، ۰/۸۷۶ و ۰/۹۱۲ می‌باشد.

در این پژوهش، چهار بُعد انصاف کلی، عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به صورت همزمان مورد تحلیل عاملی اکتشافی^۱ به شیوه مؤلفه‌های اصلی^۲ و چرخش از نوع واریماکس^۳ قرار گرفتند. در این تحلیل عاملی، KMO^۴ برابر با ۰/۸۶۵ و خی دو آزمون کرویت بارتلت^۵ ۳۲۰۲/۶۴۰ ($P > ۰/۰۰۱$) به دست آمدند. نمودار اسکری^۶ سه عامل را با ارزش ویژه^۷ بالاتر از یک نشان داد. ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته^۸ حاکی از آن بود که سه سؤال انصاف کلی (با ارزش ویژه ۱/۳۳۴ و ۱۱/۱۱۷ درصد واریانس تبیین شده)، ۶ سؤال عدالت توزیعی و رویه‌ای (با ارزش ویژه ۶/۲۰۴ و ۵۱/۶۹ درصد واریانس تبیین شده) و سه سؤال عدالت تعاملی (با ارزش ویژه ۱/۹۵۵ و ۱۶/۲۹ درصد واریانس تبیین شده) روی سه عامل مستقل قرار می‌گیرند. از آنجا که محتوای سؤالات مربوط به عدالت توزیعی و رویه‌ای با یکدیگر متفاوت بودند، تصمیم بر این گردید تا عدالت توزیعی و رویه‌ای نیز به عنوان دو عامل مستقل در تحلیل‌ها استفاده شوند.

پرسشنامه‌های ترک خدمت و رضایت شغلی: برای سنجش ترک خدمت از سه سؤال معرفی شده توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) که از رازبیت، فارل، راجرز و مینوس^۹ (۱۹۸۸)



1. Exploratory Factor Analysis
2. Principle Component Method
3. Varimax Rotation
4. Kaiser, Meyer & Olkin
5. Bartlett's Test of Sphericity
6. Scree Plot
7. Eigenvalue
8. Rotated Component Matrix
9. Rusbelt, Farrell, Rogers & Mainous

اقتباس شده، بهره گرفته‌ایم و برای سنجش رضایت شغلی از سه سؤال معرفی شده توسط *دواردز و راث بارد (۱۹۹۹)* استفاده شد. سه پرسش ترک خدمت، تمایل به تغییر سازمان محل کار و سه پرسش رضایت شغلی نیز رضایت کلی فرد پاسخگو را نسبت به شغلی که در آن مشغول به کار است، مورد سنجش قرار می‌دهند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه‌ها هر دو هفت‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) است. کیم و لیونگ (۲۰۰۷) آلفای کرونباخ این دو پرسشنامه را در چهار نمونه امریکایی، کره‌ای، چینی و ژاپنی به ترتیب برای رضایت شغلی ۰/۸۴، ۰/۸۴، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ و برای ترک خدمت ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۹۲ و ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس دو عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک $KMO=0/946$ و χ^2 دو آزمون کرویت بارتلت (۷۱۹/۲۷۴ و $P > 0/01$) را به دست داد. آلفای کرونباخ این دو عامل (عامل اول خدمت و عامل دوم رضایت شغلی) ۰/۸۴ و ۰/۷۴ به دست آمد. یک نمونه سؤال برای ترک خدمت: «می‌خواهم برای کار به سازمان دیگری ملحق شوم»، و برای رضایت شغلی، «به‌طور کلی از شغلم راضی‌ام»، هستند.

ارزش‌های فرهنگی: ارزش‌های فرهنگی در این پژوهش مبتنی بر مادی‌گرایی و فاصله قدرت بوده است. برای سنجش مادی‌گرایی و فاصله قدرت از دو مجموعه چهار سؤالی (در مجموع هشت سؤال) که توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معرفی شده استفاده گردید که این پژوهشگران نیز این دو مجموعه سؤال را از *رایچینز و دوسون (۱۹۹۲)* و *بروکنر، آکرمز، گرینبرگ، گل‌فاند، فرانسسکو، چن و همکاران (۲۰۰۱)* گرفته‌اند. مقیاس پاسخگویی این دو پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر همسو با مقیاس پاسخگویی دیگر ابزارهای پژوهش، هفت‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بوده است. در مادی‌گرایی، تمایل فرد به کسب دارایی‌های مادی و در فاصله قدرت، پذیرش و اطاعت از افراد صاحب موقعیت و قدرت نظیر مدیران در سازمان‌ها، مورد سنجش قرار گرفته‌اند. کیم و لیونگ (۲۰۰۷) با استفاده از چهار نمونه ژاپنی، امریکایی، کره‌ای و چینی به ترتیب برای مادی‌گرایی آلفای کرونباخ ۰/۳۹، ۰/۶، ۰/۵۲ و ۰/۶ و برای فاصله قدرت ۰/۳۹، ۰/۵۳، ۰/۶۵ و ۰/۵۳ را گزارش نموده‌اند. در این پژوهش، بر روی هشت سؤال مطرح برای این دو ارزش فرهنگی، تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت که در مرحله اول سه عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک به دست آمد.



بررسی ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته حاکی از آن بود که یک سؤال از فاصله قدرت (سؤال‌های اول)، روی این عامل دارای بار عاملی نیست و روی یک عامل مستقل قرار می‌گیرد. در عین حال، سؤال سوم همین عامل (فاصله قدرت) نیز همزمان بر روی این عامل و عامل مربوط به سؤال اول قرار می‌گرفت. بررسی‌های محتوایی سؤالات و بررسی نقش سؤال اول و سوم در آلفای کرونیباخ حاکی از آن بود که سؤال اول فاصله قدرت اگر حذف شود، آلفای کرونیباخ بهبود می‌یابد (سؤال مذکور بدین شرح است: «افراد تحت سرپرستی یک مدیر نباید مخالفت‌های خود را با وی ابراز کنند»). لذا تصمیم گرفته شد که سؤال اول فاصله قدرت حذف و سؤال سوم آن حفظ شود. به هر حال در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونیباخ مادی‌گرایی $0/732$ (با چهار سؤال) و فاصله قدرت (با سه سؤال) $0/507$ به دست آمد. یک نمونه سؤال برای مادی‌گرایی: «مهم‌ترین پیشرفت در زندگی کسب دارایی‌های مادی است»، و برای فاصله قدرت، «افراد تحت سرپرستی یک مدیر باید درخواست‌های وی را بدون چون و چرا اجرا کنند»، هستند.

پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش دهی و در فاصله زمانی ۵ تا ۸ دقیقه پاسخ داده شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق تحلیل همبستگی ساده^۱، مدل‌سازی معادله ساختاری^۲ (SEM) و تحلیل رگرسیون تعدیلی و واسطه‌ای^۳ مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. از مدل‌سازی معادله ساختاری به این دلیل استفاده شد تا با استفاده از روش بیشینه درست‌نمایی^۴ با دقت بیشتری مشخص شود که الگوی روابط بین ابعاد عدالت سازمانی، مادی‌گرایی و فاصله قدرت با رضایت شغلی و ترک خدمت چگونه است. از تحلیل رگرسیون واسطه‌ای (بارون و کنی، ۱۹۸۶) نیز به این دلیل استفاده شد تا نقش متغیرهای واسطه‌ای احتمالی نظیر انصاف کلی در روابط بین ابعاد عدالت سازمانی با ترک خدمت و رضایت شغلی مشخص شود. در عین حال از رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی نیز به این دلیل استفاده شد تا نقش تعدیل‌کننده فاصله قدرت در رابطه بین انصاف کلی و رضایت شغلی و ترک خدمت مشخص شود.



1. Simple Correlation Analysis
2. Structural Equation Modeling
3. Mediated and Moderated Regression Analysis
4. Maximum Likelihood

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	انصاف کلی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	ترک خدمت	رضایت شغلی	مادی‌گرایی
۱	انصاف کلی	۱۳/۰۲۲	۴/۷۵۴	-						
۲	عدالت توزیعی	۱۰/۷۷۳	۴/۷۶۴	** -۰/۵۱۰	-					
۳	عدالت رویه‌ای	۱۲/۳۶۸	۳/۸۳۵	** -۰/۵۷۳	** -۰/۶۰۷	-				
۴	عدالت تعاملی	۱۵/۳۵۶	۴/۱۸۸	** -۰/۳۴۸	** -۰/۲۸۳	** -۰/۵۰۳	-			
۵	ترک خدمت	۱۰/۵۳۷	۵/۰۱۷	** -۰/۴۰۵	** -۰/۳۸۵	** -۰/۴۰۳	** -۰/۲۳۹	-		
۶	رضایت شغلی	۱۵/۶۳۴	۴/۱۰۷	** -۰/۳۷۰	** -۰/۲۷۲	** -۰/۳۹۲	** -۰/۳۹۹	** -۰/۲۵۶	-	
۷	مادی‌گرایی	۱۰/۷۷۳	۴/۸۳۲	** -۰/۱۶۴	** -۰/۱۱۵	** -۰/۰۶۴	** -۰/۰۷۷	** -۰/۰۴۵	** -۰/۰۸۲	-
۸	فاصله قدرت	۱۰/۶۱۱	۳/۵۷۹	** -۰/۰۴۹	** -۰/۱۹۴	** -۰/۱۵۵	** -۰/۱۵۴	** -۰/۱۹۶	** -۰/۲۳۰	** -۰/۲۰۱

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

چنانکه در جدول ۱ قابل مشاهده است، انصاف کلی با عدالت توزیعی ($r=0.510$)، با عدالت رویه‌ای ($r=0.573$)، عدالت تعاملی ($r=0.348$)، با ترک خدمت ($r=-0.405$)، با رضایت شغلی ($r=0.37$) و با مادی‌گرایی ($r=-0.164$) دارای رابطه معنادار ($P > 0.01$) اما با فاصله قدرت دارای رابطه معنادار ($P < 0.05$) نیست. عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای ($r=0.607$)، با عدالت تعاملی ($r=0.283$)، با ترک خدمت ($r=-0.385$)، با رضایت شغلی ($r=0.272$)، با مادی‌گرایی ($r=0.115$) و با فاصله قدرت ($r=0.194$) همگی دارای رابطه معنادار ($P < 0.05$ یا $P < 0.01$) است. عدالت رویه‌ای با عدالت تعاملی ($r=0.503$)، با ترک خدمت ($r=-0.403$)، با رضایت شغلی ($r=0.392$) و با فاصله قدرت ($r=0.155$) رابطه



معنادار داشته ($P < 0/01$) ولی با مادی‌گرایی رابطه‌ای معنادار ($P > 0/05$) ندارد. عدالت تعاملی با ترک خدمت ($r = -0/239$)، با رضایت شغلی ($r = 0/399$) و با فاصله قدرت ($r = 0/154$) دارای رابطه معنادار ($P < 0/05$) ولی با مادی‌گرایی رابطه معنادار ($P < 0/05$) ندارد. ترک خدمت با رضایت شغلی ($r = -0/256$) و فاصله قدرت ($r = -0/196$) دارای رابطه معنادار ($P < 0/01$) ولی با مادی‌گرایی رابطه معنادار ($P > 0/05$) ندارد. رضایت شغلی با فاصله قدرت ($r = 0/230$) دارای رابطه معنادار ($P < 0/01$) ولی با مادی‌گرایی دارای رابطه معنادار ($P > 0/05$) نیست. مادی‌گرایی نیز با فاصله قدرت دارای رابطه معنادار ($P < 0/01$) است. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری در جدول ۲ و شکل ۲ ارائه شده است.

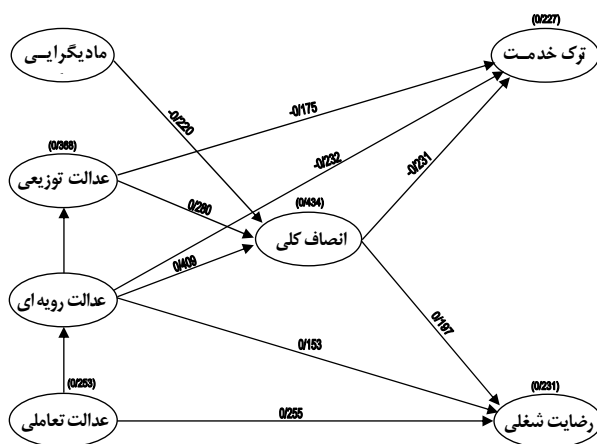
جدول ۲. ضرایب غیراستاندارد و استاندارد مسیرهای مدل نهایی اصلاح‌شده

R	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	ضریب غیراستاندارد	مسیرهای مدل نهایی
-0/434	0/280	-0/055	-0/284	عدالت توزیعی ← انصاف کلی
	0/409	-0/068	-0/514	عدالت رویه‌ای ← انصاف کلی
	-0/220	-0/043	-0/220	مادی‌گرایی ← انصاف کلی
-0/368	0/607	-0/056	-0/754	عدالت رویه‌ای ← عدالت توزیعی
-0/253	0/503	-0/054	-0/550	عدالت رویه‌ای ← عدالت تعاملی
-0/227	-0/166	-0/069	-0/175	عدالت توزیعی ← ترک خدمت
	-0/177	-0/089	-0/232	عدالت رویه‌ای ← ترک خدمت
	-0/221	-0/067	-0/231	انصاف کلی ← ترک خدمت
-0/231	0/153	-0/073	-0/164	عدالت رویه‌ای ← رضایت شغلی
	0/255	-0/057	-0/249	عدالت تعاملی ← رضایت شغلی
	0/197	-0/052	-0/167	انصاف کلی ← رضایت شغلی

مسیرهای مدل نهایی که در جدول ۲ ارائه شده، منجر به مدل ارائه شده در شکل ۲ گردید.



شکل ۲: الگوی نهایی اصلاح شده در حوزه روابط بین متغیرهای پژوهش



چنانکه در شکل ۲ مشخص است، ۲۲/۷ درصد از واریانس ترک خدمت از طریق سه بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و انصاف کلی قابل تبیین بوده است. اما ۲۳/۱ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و انصاف کلی تبیین شده است. برای رضایت شغلی دو مسیر عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در الگوی اولیه (شکل ۱) پیش‌بینی نشده بود ولی بر اساس شاخص‌های اصلاح مدل، لازم بود این دو مسیر افزوده شوند. برای ترک خدمت نیز مطابق آنچه در شکل ۱ ارائه شده انتظار می‌رفت ابعاد سه‌گانه عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از طریق انصاف کلی بر ترک خدمت مؤثر واقع شوند. به عبارت دیگر انتظار می‌رفت انصاف کلی واسطه اثرات ابعاد سه‌گانه عدالت بر ترک خدمت باشند، اما چنانکه در شکل ۲ مشخص است، عدالت توزیعی و رویه‌ای بر اساس شاخص‌های اصلاح با ترک خدمت دارای رابطه مستقیم (ضرایب بتای منفی معادل ۰/۱۷۵- و ۰/۲۳۲- به ترتیب) نیز هستند.

در واقع، دو مسیر عدالت توزیعی و رویه‌ای به ترک خدمت نیز در مدل نهایی اصلاح شده افزوده شده‌اند. اما انصاف کلی چنانچه در شکل ۲ دیده می‌شود، تحت تأثیر مستقیم مادی‌گرایی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای است. در حقیقت ۴۳/۴ درصد از واریانس انصاف کلی از طریق سه متغیر یادشده تبیین شده است. در خصوص انصاف کلی نیز انتظار می‌رفت عدالت تعاملی بر آن مؤثر واقع شود، اما این مسیر در مدل نهایی



معنادار نبود ($P < 0/05$) لذا حذف گردید. اما مادی‌گرایی که انتظار می‌رفت از طریق عدالت توزیعی بر انصاف کلی اثر بگذارد نیز بر عدالت توزیعی اثر معناداری ($P > 0/05$) نداشت و در مقابل دارای بتای استاندارد $0/22-$ بر انصاف کلی بود. لذا مسیر مادی‌گرایی به عدالت توزیعی حذف و در مقابل مسیر مادی‌گرایی به انصاف کلی در مدل نهایی افزوده شد. به هر حال، مدل نهایی از لحاظ شاخص‌های تناسب مدل از شرایط مطلوبی برخوردار بود. خی‌دو برای مدل نهایی $15/737$ (با درجه آزادی 10 و $P > 0/05$) به دست آمد. دیگر شاخص‌ها نیز نظیر $GFI=0/986$ ، $AGFI=0/961$ ، $NFI=0/973$ ، $CFI=0/99$ و $RMSEA=0/043$ از مطلوب بودن شرایط مدل نهایی حمایت نمودند.

برای قطعیت بخشیدن به نقش واسطه‌ای انصاف در رابطه بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با ترک خدمت و رضایت شغلی، تحلیل رگرسیون واسطه‌ای صورت گرفت. نتایج این تحلیل در جدول ۳ ارائه شده است. چنانکه در این جدول در گام‌های ۳ و ۴ مربوط به ترک خدمت مشاهده می‌شود، انصاف کلی فقط در رابطه بین عدالت رویه‌ای با ترک خدمت نقش یک متغیر واسطه‌ای پاره‌ای را ایفا نموده است. این نقش بدین معنی است که در حضور انصاف کلی، بی‌عدالتی رویه‌ای، به تمایل به ترک خدمت کمتری منجر می‌شود. بر اساس بررسی اثرات، مشخص گردید عدالت رویه‌ای دارای تأثیر غیراستاندارد $0/532-$ بر ترک خدمت است که از این مقدار، $0/232-$ آن مستقیم و $0/3-$ آن غیرمستقیم است. به عبارت دیگر، بخش اعظمی از این اثرات غیرمستقیم عدالت رویه‌ای بر ترک خدمت از طریق انصاف کلی اعمال می‌شود. لازم به ذکر است نتایج آزمون سوبل نیز نشان داد اثرات غیرمستقیم مادی‌گرایی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بر ترک خدمت و رضایت شغلی از طریق انصاف کلی ادراک شده معنادار ($P > 0/05$) است.



جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون واسطه‌ای برای انصاف کلی در رابطه بین ابعاد عدالت با رضایت شغلی و ترک خدمت

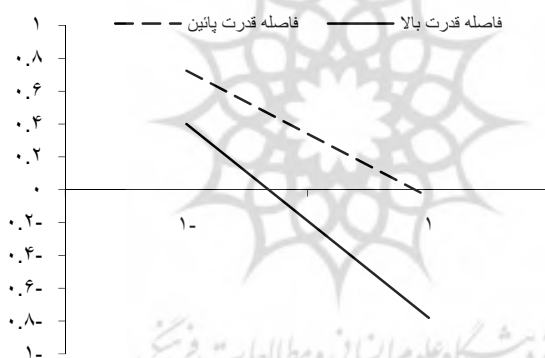
ردیف	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	B	خطای استاندارد	b	R	R ²	F
۱	عدالت توزیعی	انصاف کلی	** / ۰.۲۶۰	۰ / ۰.۵۷	۰ / ۰.۲۶۱	۰ / ۰.۶۱۳	۰ / ۰.۳۷۶	** ۶۱ / ۱۵۱
	عدالت رویه‌ای		** / ۰.۴۵۹	۰ / ۰.۷۸	۰ / ۰.۳۷۱			
	عدالت تعاملی		۰ / ۱	۰ / ۰.۵۹	۰ / ۰.۰۸۸			
۲	انصاف کلی	رضایت شغلی	** / ۰.۳۱۹	۰ / ۰.۴۶	۰ / ۰.۳۷۰	- / ۰.۳۷۰	۰ / ۰.۱۳۷	** ۴۸ / ۶۴۸
	انصاف کلی	ترک خدمت	** - / ۰.۴۲۷	۰ / ۰.۵۵	- / ۰.۴۰۵			
۳	عدالت توزیعی	رضایت شغلی	۰ / ۰.۵۵	۰ / ۰.۵۵	۰ / ۰.۰۶۴	۰ / ۰.۴۵۹	۰ / ۰.۲۱۱	** ۲۷ / ۱۲۴
	عدالت رویه‌ای		** / ۰.۲۳۲	۰ / ۰.۷۶	۰ / ۰.۲۱۷			
	عدالت تعاملی		** / ۰.۲۶۷	۰ / ۰.۵۸	۰ / ۰.۲۷۲			
۳	عدالت توزیعی	ترک خدمت	** - / ۰.۲۳۶	۰ / ۰.۶۸	- / ۰.۲۲۵	- / ۰.۴۴۳	۰ / ۰.۱۹۶	** ۲۴ / ۸۰۸
	عدالت رویه‌ای		** - / ۰.۳۱۴	۰ / ۰.۹۴	- / ۰.۲۴۰			
	عدالت تعاملی		- / ۰.۰۶۵	۰ / ۰.۷۱	- / ۰.۰۵۴			
۴	عدالت رویه‌ای	رضایت شغلی	* / ۰.۱۵۶	۰ / ۰.۷۹	* / ۰.۱۴۶	۰ / ۰.۴۸۳	۰ / ۰.۲۳۳	** ۲۳ / ۱۱۲
	عدالت تعاملی		** / ۰.۲۵۰	۰ / ۰.۵۷	** / ۰.۲۵۵			
	انصاف کلی		** / ۰.۱۶۴	۰ / ۰.۵۵	** / ۰.۱۹۰			
۴	عدالت توزیعی	ترک خدمت	* - / ۰.۱۷۷	۰ / ۰.۶۹	- / ۰.۱۶۸	۰ / ۰.۴۷۴	۰ / ۰.۲۲۵	** ۲۲ / ۰۶۹
	عدالت رویه‌ای		* - / ۰.۲۰۹	۰ / ۰.۹۷	- / ۰.۱۶۰			
	انصاف کلی		** - / ۰.۲۲۷	۰ / ۰.۶۷	- / ۰.۲۱۵			



بخش دیگری از یافته‌های این پژوهش مربوط به نقش تعدیل‌کنندگی ارزش فرهنگی فاصله قدرت بود که از طریق تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحلیل‌ها که انتظار می‌رفت فاصله قدرت بتواند رابطه انصاف کلی را با ترک خدمت و رضایت شغلی تعدیل نماید، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی نشان داد که جمله تعامل انصاف کلی X فاصله قدرت دارای توان پیش‌بین معنادار افزوده انحصاری برای ترک خدمت و رضایت شغلی نیست. با این حال، از آنجاکه فاصله قدرت در کنار انصاف کلی برای ترک خدمت و رضایت شغلی دارای توان پیش‌بین معنادار (ضریب بتای غیراستاندارد برای پیش‌بینی ترک خدمت از طریق فاصله قدرت $-0/177$ و برای رضایت

شغلی ۰/۲۱۳ بود) بود، تصمیم گرفته شد تا بر اساس توصیه آیکن ووست (۱۹۹۱) تحلیل رگرسیون زیرگروه‌ها برای پیش‌بینی ترک خدمت و رضایت شغلی از طریق انصاف کلی انجام گیرد. در پیش‌بینی رضایت شغلی برای فاصله قدرت پایین و بالا، ضرایب بسیار به هم نزدیک (برای گروه پایین ۰/۳۷۱ استاندارد و ۰/۴۰۶ غیراستاندارد و برای گروه بالا ۰/۳۳۱ استاندارد و ۰/۳۱۲ غیراستاندارد) بودند، اما برای پیش‌بینی ترک خدمت، ضرایب دو گروه فاصله قدرت پایین و بالا (به ترتیب ۰/۳۲۹- استاندارد و ۰/۳۸۴- غیراستاندارد و ۰/۷۱۱- استاندارد و ۰/۵۹۰- غیراستاندارد) با یکدیگر فاصله قابل توجهی داشت. به همین منظور تحلیل ساده شیب خط صورت گرفت که نتایج آن را در نمودار ۱ ملاحظه می‌کنید.

نمودار ۱: رابطه انصاف کلی با ترک خدمت در گروه‌های فاصله قدرت پایین و بالا



بر پایه یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه نهایی تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش را به این شکل ارائه کرد: مادی‌گرایی با عدالت توزیعی نسبت به دو بُعد عدالت رویه‌ای و تعاملی (جدول ۱) دارای رابطه معنادار نیرومندتری بود. بنابراین فرضیه اول در سطح همبستگی ساده تأیید می‌شود. اما زمانی که مادی‌گرایی در قالب مدل معادله ساختاری در کنار دیگر متغیرها قرار گرفت، با هیچ‌یک از ابعاد عدالت دارای رابطه معنادار نبود، بلکه با انصاف کلی دارای رابطه بود. فرضیه‌های دوم و سوم که مبتنی بر نقش عدالت توزیعی و رویه‌ای در شکل‌گیری انصاف کلی بود (جدول ۲ و تصویر ۲) مورد تأیید قرار گرفت. ولی فرضیه چهارم به دلیل عدم وجود مسیر معنادار از عدالت تعاملی به انصاف کلی مورد تأیید قرار



نگرفت. فرضیه‌های پنجم و ششم پژوهش نیز که مبنی بر نقش کاهشی و افزایشی انصاف کلی برای ترک خدمت و رضایت شغلی بود مورد تأیید قرار گرفت. و بالاخره یافته‌های تحلیل رگرسیون تعدیلی نشان داد که با احتمال زیاد فاصله قدرت، رابطه انصاف کلی را با ترک خدمت تعدیل می‌نماید اما دارای توان تعدیل‌کنندگی برای رابطه رضایت شغلی با انصاف کلی نیست.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش زمینه طرح مدلی متناسب با فرهنگ ایران را برای نقش ابعاد عدالت سازمانی (مشمتمل بر توزیعی، رویه‌ای و تعاملی)، مادی‌گرایی و فاصله قدرت در ادراکات معطوف به انصاف کلی، ترک خدمت و رضایت شغلی فراهم نمود. از یک طرف در این پژوهش مشخص گردید عدالت توزیعی و رویه‌ای از ابعاد عدالت، در کنار مادی‌گرایی زمینه شکل‌گیری ادراکات معطوف به انصاف کلی را عهده‌دار هستند. نقش مادی‌گرایی در شکل‌گیری انصاف کلی، از نتایجی بود که انتظار آن نمی‌رفت. کیم و لیونگ (۲۰۰۷) در چهار نمونه کره‌ای، چینی، ژاپنی و امریکایی نقش عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را در شکل‌گیری انصاف کلی بررسی نموده و پی برده‌اند که برای چینی‌ها و کره‌ای‌ها عدالت توزیعی و برای امریکاییان و ژاپنی‌ها عدالت تعاملی دارای بیشترین نقش در شکل‌گیری ادراکات معطوف به انصاف کلی هستند. البته در نمونه امریکایی نقش عدالت توزیعی بر انصاف کلی قابل توجه بوده است. چنانکه در جدول ۳ می‌توان دید، در نمونه ایرانی ابتدا عدالت رویه‌ای (بر اساس ضریب بتا ۰/۴۵۹ به ۰/۲۶) و سپس عدالت توزیعی قرار دارد و عدالت تعاملی هم در پیش‌بینی انصاف کلی هیچ نقش معناداری نداشته است. بنابراین ملاحظه می‌شود یافته‌های این پژوهش در خصوص نقش ابعاد عدالت در شکل‌گیری انصاف کلی با نمونه‌های چینی، کره‌ای، ژاپنی و امریکایی همخوانی ندارد. در عین حال برای پیش‌بینی انصاف کلی، مادی‌گرایی نیز در کنار عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای قرار داشت. البته ضریب مادی‌گرایی بر انصاف کلی منفی بود. به عبارتی با افزایش تمایلات مادی‌گرایانه، سطح انصاف کلی ادراک شده افت نموده است. این پدیده بسیار حائز اهمیت است، چراکه نشان می‌دهد پدیده انصاف آن‌گونه که در این پژوهش مورد سنجش قرار گرفته، یک پدیده ادراکی - ارزشی است نه یک پدیده ادراکی صرف. در واقع الگوی ادراکی



- ارزشی انصاف حاوی این مضمون است که داوری‌های معطوف به انصاف فقط بر اساس قواعد مربوط به عدالت انجام نمی‌گیرد، بلکه بر اساس تمایلات ارزشی - فرهنگی افراد نیز جهت‌دهی می‌شود. در واقع شاید بتوان گفت نگاه ادراکی صرف به پدیده‌هایی نظیر عدالت و انصاف، افق و زمینه پژوهش در حوزه‌های پی‌جویی ریشه بسیاری از رفتارها را در سطح اجتماع و محیط‌های کاری با مشکل مواجه می‌کند.

علاوه بر آنچه در بالا بیان شد، این انتظار نیز مطرح بود که اثرات ابعاد عدالت سازمانی از طریق انصاف کلی بر ترک خدمت و رضایت شغلی واسطه‌گری شود. شواهد مورد بررسی حاکی از آن بود که فقط رابطه عدالت رویه‌ای با ترک خدمت از طریق انصاف کلی واسطه‌گری می‌شود. بنابراین یافته‌های این پژوهش با نظریات و یافته‌های لاینند (۲۰۰۱) همسویی نسبی نشان می‌دهد، چراکه اثرات عدالت توزیعی بر ترک خدمت و عدالت رویه‌ای و تعاملی بر رضایت شغلی مستقیم بود و نیازی به نقش واسطه‌ای انصاف کلی نداشت. بر این اساس نیز می‌توان گفت در حوزه‌های نگرشی و رفتاری همواره ضرورتی ندارد که ادراکات معطوف به عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی باعث شکل‌گیری ادراکات معطوف به انصاف کلی شوند و سپس این ادراکات نگرش‌ها و رفتارها را تحت‌تأثیر قرار دهند. بنابراین شاید بر اساس یافته‌های این پژوهش بتوان گفت، رضایت شغلی یک نگرش رابطه - رویه‌گرا، اما ترک خدمت یک پدیده پیامدگرا - رویه‌گراست. به نظر می‌رسد هر نگرش و رفتاری در کارکنان سازمان‌ها و حتی صنایع می‌تواند حول محور مجموعه‌ای از عناصر ارزشی و ادراکی خاص قرار گیرد. به باور نگارندگان، در بسیاری شرایط، برخلاف آنچه در نظریه اکتشافی انصاف پیش‌بینی شده، افراد برای تعیین رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت خود شاید راحت‌تر باشند تا به جای رجوع به قواعد کلی انصاف و عدالت، به قواعد جزئی‌تری در سطح توزیع پیامدها (عدالت توزیعی)، رویه‌های تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای) و نوع روابط مدیران و سرپرستان (عدالت تعاملی) رجوع نمایند. این امر باعث صراحت بیشتر برای تصمیم‌گیری می‌شود. در واقع با احتمال زیاد، کلی بودن قواعد انصاف و عدالت سطح ابهام را برای شکل‌گیری پاسخ‌های عاطفی (نظیر رضایت شغلی) و رفتاری (نظیر ترک خدمت) با دشواری مواجه می‌سازد.

بخش دیگر شواهد (نمودار ۱ را نگاه کنید) حاکی از آن بود که فاصله قدرت با احتمال زیاد رابطه انصاف کلی را با ترک خدمت (و نه با رضایت شغلی) تعدیل می‌نماید. این



بخش از یافته‌ها با نظرات محققانی چون کیم و لیونگ (۲۰۰۷) همسویی نسبی نشان می‌دهد. فاصله قدرت که حاکی از پذیرش بی‌چون و چرای مراجع قدرت درون سازمان است، به این دلیل می‌تواند رابطه انصاف کلی را با ترک خدمت تعدیل نماید که امید به آینده را به واسطه حاکمیت نوعی جو دستوری - اقتداری در کارکنان تضعیف می‌کند. بر اساس آنچه کیم و لیونگ (۲۰۰۷) اظهار داشته‌اند، در فرهنگ‌هایی با فاصله قدرت ادراک شده پایین، انتظار می‌رود انصاف کلی با ترک خدمت دارای رابطه نیرومندتری باشد. چراکه در این فرهنگ‌ها، نوعی یکسان‌انگاری بین افراد عامی و صاحبان قدرت و مقام وجود دارد. در ایران نیز به نظر می‌رسد در سازمان‌هایی نظیر آموزش و پرورش فاصله قدرت پایین باشد. با این حال به نظر می‌رسد در افراد دارای باور به فاصله قدرت زیاد، انصاف کلی با ترک خدمت دارای رابطه منفی نیرومندتری باشد. این امر به این دلیل است که انصاف کلی بالا در سطح ادراکی، افراد را از واکنش‌های رفتاری تند نظیر ترک خدمت حتی در فضایی که مبتنی بر فاصله قدرت زیاد بین صاحبان مقام و قدرت با زیردستان آنهاست، باز می‌دارد. به باور نگارندگان، انصاف ادراک شده در یک فضای مملو از فاصله قدرت زیاد، نقش بازدارنده‌ای ایفا می‌کند، اما در یک فضای حاوی فاصله قدرت پایین چنین نقش بازدارندگی را ایفا نمی‌کند. در عین حال، ادراک انصاف در این راستا می‌تواند دارای یک کارکرد روان‌شناختی موسوم به اطمینان‌بخشی از رعایت حقوق انسانی باشد.

باید در نظر داشت که نتایج حاصل از این پژوهش، از گروه نمونه کارکنان ادارات آموزش و پرورش به دست آمده و لذا در تعمیم به نظام‌های دیگر نظیر سازمان‌های تولیدی و تجاری باید احتیاط شود. همچنین باید توجه داشت روابط مورد مطالعه در این پژوهش در سطح همبستگی است و تعبیر آن به صورت علت و معلولی چندان منطقی به نظر نمی‌رسد. به عنوان یک پیشنهاد کاربردی باید به سازمان آموزش و پرورش توصیه کرد که برای تقویت سطح انصاف ادراک شده کلی، لازم است تقویت قواعد عدالت رویه‌ای و تخصیص منصفانه و عادلانه مزایا، پاداش و ترفیعات را با دقت مورد توجه قرار دهند.



منابع

حسن‌زاده، ر. (۱۳۸۴) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ اول، تهران: نشر ساوالان.
خاکسار، س. گل‌پرور، م و نوری، ا. (۱۳۸۶) «نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه»، سرپرست و مدیریت، دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره ۳۴، صص ۲۶-۱.

_____ (۱۳۸۸) «الگوی ارتباطی ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خودپنداره با رضایت از نتیجه، سرپرست و مدیریت»، در مرحله چاپ در مجله دانش‌سور رفتار، در حال چاپ.

عریضی، ح و گل‌پرور، م. (۱۳۸۸) «تأثیر حالات خلقی لحظه‌ای بر رضایت شغلی لحظه‌ای و تأخیری»، مطالعات آموزش و یادگیری، دوره ۵۶، شماره ۱، صص ۱۶۶-۱۴۱.

گل‌پرور، م. (۱۳۸۵) «فرانگیزه‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان‌ها: بررسی برخی ادارات و سازمان‌های شهر اصفهان»، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، دوره ۵، شماره ۳۶، صص ۳۵-۱۱.

_____ (۱۳۸۶) «پیش‌بینی تعهد عاطفی و تعهد مستمر از طریق عدالت رویه‌ای ادراک‌شده و ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر»، فصلنامه پژوهشگر مدیریت، دوره - شماره ۵۱، صص ۵۰-۴۱.

گل‌پرور، م و اشجع، آ. (۱۳۸۶) «رابطه 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)، دوره ۶، شماره ۷۰، صص ۵۷-۲۷.

گل‌پرور، م و نادى، م. (۱۳۸۸) «نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت‌شناختی در رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی ادراک‌شده با رضایت شغلی معلمان»، در مرحله چاپ در مجله روان‌شناسی.

گل‌پرور، م. نصری، م و ملک‌پور، م. (۱۳۸۶) «نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک‌شده مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان»، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۱۵، صص ۴۶-۲۵.

Abramson, P. R., & Ingelhart, R., (1995) *Value Change in Global Perspective*, Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. V (1986) "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51 (-): 1173-1182.

Bond, M. H., & Others (1985) "How are Responses to Verbal Insult Related to Cultural Collectivism and Power Distance?", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 16 (-): 111-127.

Brockner, J., & Others (2001) Culture and Procedural Justice: the Influence of Power Distance on Reaction to Voice, *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 37(-): 300-315.





Colquitt, J. A., & Others (2001), "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Overall Fairness Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 (-):425-445.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P., (1999) "Work and Family Stress and Well-being and Examination of Person-environment Fit in the Work and Family Domains", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 77(-): 85-129.

Gudykunst, W. B., & Ting-Toomey, S., (1988) *Culture and Interactional Communication*, Newbury Park, CA: Sage.

Hofstede, G. H., (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, Beverly Hills, CA: Sage.

Ingelhart, R. (1993) "World Value Survey 1990-1991", *WVS program*, J. D. Systems, S. L. ASEPS. A.

Kim, T. Y., (2004) "The Effects of Cognitive Appraisal on Justice Judgments: How and why Do Asians Differ from United States Americans?", *Dissertation Abstracts International*, Vol. 65 (-):-.

Kim, T. Y., & Leung, K., (2007) "Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 104 (-): 83-95.

Leung, K., & Bond, M. H., (1982) "How Chinese and Americans Reward Task-related Contributions: A Preliminary Study", *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, Vol. 25(-): 32-39.

Leung, K., Su, S., & Morris, M. W. (2001) "When Is Criticism not Constructive? The Roles of Justice Perceptions and Dispositional Attributions in Employee Acceptance of Critical Supervisory Feedback", *Human Relations*, Vol. 54, (-): 1155-1187.

Lind, E. A., (2001), "Fairness Heuristic Theory: Justice Judgments as Pivotal Cognitions", in: *Organizational Relations*, in J. Greenberg & R. Cropanzano (eds.), *Advances in Overall Fairness*, Stanford, CA: Stanford University Press.

Mahony, D. F., & Others (2009) "Organizational Justice in Sport", *Sport Management Review*, Vol. - (-):-.

Morris, M. W., & Leung, K., (2000) "Justice for All? Progress in Research on Cultural Variation in the Psychology of Distributive and Procedural Justice", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 49 (-): 100-132.

Nadiri, H., & Tanova, C., (2010) "An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29 (-): 33-41.

Richins, M. L., & Dawson, S., (1992) "A Consumer Values Orientation for Materialism and its Measurement: Scale Development and Validation", *Journal of Consumer Research*, Vol. 19 (-): 303-316.

Rusbelt, C. E., & Others (1988), "Impact of Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: an Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol. 31 (-): 599-627.

Yamaguchi, I., (2009) "Influences of Organizational Communication Tactics on Trust with Procedural Justice Effects: A Cross-Cultural Study between Japanese and American Workers", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 33 (-): 21-31.

Yang, J., & Others (2009) "Supervisory Procedural Justice Effects: The Mediating Roles of Cognitive and affective Trust," *The Leadership Quarterly*, Vol. 20 (-):143-154.

Zapata Phelan, C. P & Livingston, B., (2009) "Procedural Justice, Interactional Justice, and Task Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108:93-105.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



فصلنامه علمی - پژوهشی

۲۲۸

دوره سوم
شماره ۹
بهار ۱۳۸۹