

رابطه عدالت توزیعی، رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در معلمان

Relationship of distributive and procedural justice and organizational identification with cooperation among teachers

Mohamad Ali Nadi, Mohsen Golparvar
Islamic Azad University of Khorasgan

محمدعلی نادی*، محسن گل‌پرور
دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

Abstract

This research was administered with the aim of investigating the relationship between distributive and procedural justice and organizational identification with cooperation among teachers in the City of Esfahan 389 teachers (112 men and 277 women) were selected from the population. Research instruments were: Distributive Justice Questionnaire (DJQ), Procedural Justice Questionnaire (PJQ), Organizational Identification Questionnaire (OIQ) and Cooperation Questionnaire (CQ). Results showed that there were significant correlations between distributive justice with procedural justice, procedural justice with organizational identification, and cooperation with organizational identification. Results of hierarchical regression analysis showed that in first step, out of the three variables, namely distributive justice, procedural justice and organizational identification, only organizational identification had a significant power to predict cooperation. In the second and third steps, in which two and three way interactions were added, none of the interactions had any significant power to predict cooperation. It can be concluded that organizational identification has a significant effect on cooperation.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه عدالت توزیعی، رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در بین معلمان در شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمد. از جامعه آماری پژوهش، ۳۸۹ نفر معلم (شامل ۱۱۲ مرد، ۲۷۷ زن) برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه عدالت توزیعی (DJQ)، پرسشنامه عدالت رویه‌ای (PJQ)، پرسشنامه همانندسازی سازمانی (OIQ) و پرسشنامه همکاری (CQ) بودند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای، عدالت رویه‌ای با همانندسازی سازمانی و همکاری با همانندسازی سازمانی دارای رابطه معنادار هستند. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نیز نشان داد که در مرحله اول از بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی، فقط همانندسازی سازمانی قادر به پیش‌بینی همکاری در معلمان است. در مرحله دوم و سوم با افزودن شدن جملات تعامل دو طرفه و سه طرفه، هیچ یک از این جملات قادر به تعدیل رابطه همانندسازی سازمانی با همکاری در معلمان نبودند. از یافته‌های این پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که همانندسازی سازمانی همکاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

Keywords: justice, identification, organizational psychology

واژه‌های کلیدی: عدالت، همانندسازی، روانشناسی سازمانی

*نشانی پستی نویسنده: اصفهان، ارغوانیه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، گروه روانشناسی، پست الکترونیکی: mnadi@khuif.ac.ir

Received: 10 May 2009 Accepted: 06 Sep 2010

دریافت: ۸۸/۰۲/۲۰ پذیرش: ۸۹/۰۶/۱۵

مقدمه

از لحاظ تاریخی و در مقاطع مختلف زندگی بشر، اخلاق و به تبع آن عدالت از زمره محوری ترین موضوعات و دغدغه های انسان بوده است. علی رغم نوساناتی که در مقاطع مختلف تاریخ در حوزه رعایت یا عدم رعایت استانداردها و قواعد مربوطه به اخلاق و عدالت به چشم می خورد، بدون تردید یک نکته و آن هم تعلق خاطر همیشگی بشر به مفاهیمی نظیر برابری و مساوات هیچ گاه تضعیف نشده است. به گونه ای که تحولات عظیم تاریخی در جوامع مختلف بشری را می توان تلاشی برای احیاء مجدد اخلاق و عدالت از دست رفته تلقی کرد (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۵؛ گل پرور و عریضی، ۱۳۸۳). به هر حال تحولات تاریخی جوامع بشری که منجر به نهادینه شدن و پدیدآیی تشکیلات و سازمان های مختلف گشته، شکلی از عدالت، موسوم به عدالت سازمانی^۱ را در پهنه پژوهش ها و نظریه پردازی ها مطرح و حداقل طی چهار دهه گذشته این شکل از عدالت به موضوعی جذاب، قابل بحث و پژوهش تبدیل شده است (گل پرور، نصری و ملک پور، ۱۳۸۶).

به باور دی کرمر (۲۰۰۵) مسأله عدالت، موضوعی مسلط و اثرگذار در زندگی سازمانی^۲ در جهان امروزین است. این اثرگذاری به طور محسوس و چشمگیری در محاوره ها و تعاملات کارکنان در محیط های کار، به ویژه زمانی که از خود و دیگران سؤال می کنند که آیا آن ها از کار در یک سازمان پیامدهای مناسب و منصفانه ای دریافت می کنند و یا این که آیا روندهای تصمیم گیری درباره آن ها، روندهای عادلانه ای هستند یا خیر به منصفانه ظهور می رسند. در واقع سؤال درباره توزیع مناسب و منصفانه، سؤال در باب حضور عدالت توزیعی^۳ و سؤال در باب رویه های تصمیم گیری منصفانه سؤال در باب عدالت رویه ای^۴ است (ندبری و تانوا، ۲۰۱۰). نظریه پردازی های آغازین در باب عدالت توزیعی بر این امر تأکید می کردند که آنچه کارکنان در درون یک سازمان از حضور یا عدم حضور عدالت ادراک می کنند، تابعی از ارزش اقتصادی پیامدهای حاصل از کار نظیر حقوق، پاداش و مزایا است. در مقابل ادراک عدالت رویه ای، به عنوان امری که تابع انگیزه های ارتباطی^۵ و ارزش گروهی^۶ است معرفی

شده است (گل پرور، ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶؛ گل پرور اشجع، ۱۳۸۶). در همین راستا کروپان زانو و آمبروس (۲۰۰۱) معتقدند که از نظر ادراکی عدالت توزیعی با منافع اقتصادی^۷ و در مقابل عدالت رویه ای با منافع هیجانی-اجتماعی^۸ در هم آمیخته شده اند.

این تمایز و تأکید تاریخی بر زیربناهای ادراکی متفاوت برای عدالت توزیعی و رویه ای، طی چندین سال راه را بر این اندیشه که ممکن است این ابعاد عدالت سازمانی هر یک دیگری را تضعیف و یا تقویت نمایند بسته نگه داشت، تا بالاخره محققانی چون بروکنر و وایزن فلد (۱۹۹۶) نشان دادند که، هر یک از این ابعاد عدالت، میزان جلب توجه کارکنان به بُعد دیگر را به شدت دستخوش تغییر می سازد. دی کرمر (۲۰۰۵) در این راستا می افزاید که گستره وسیع تحقیقات، حاکی از آن است که اثرات مستقیم عدالت توزیعی بر واکنش های افراد در محیط کار تحت تأثیر عدالت رویه ای قرار می گیرد. در حقیقت شواهد روزافزونی حاکی از آن است که اثرات عدالت رویه ای زمانی که پیامدهای تخصیص یافته به افراد عادلانه ارزشیابی می شوند، به شدت نیرو می گیرد (بروکنر و وایزن فلد، ۱۹۹۶). این امر به این دلیل است که پیامدهای عادلانه برای افراد رضایت بیشتری را به همراه می آورند و این رضایت آن ها را از توضیح بیشتر در باب رویه های تصمیم گیری معطوف به توزیع پیامدها بی نیاز می سازد. در مجموع تبیین های پژوهشی صورت گرفته، اشاره ای است به این حقیقت که در بسیاری شرایط، این احتمال که ادراکات عدالت توزیعی با ادراکات عدالت رویه ای در کارکنان یک سازمان برای تأثیر بر پیامدهای نگرشی و رفتارهای مختلف با یکدیگر تعامل نمایند، وجود دارد.

تایلر و لایند (۱۹۹۲) بر این باورند که اثر تعاملی عدالت توزیعی و عدالت رویه ای را می توان از طریق الگوی ارزش گروه تبیین نمود. بر مبنای الگوی ارزش گروه، عدالت رویه ای برای کارکنان درون یک سازمان به عنوان اطلاعاتی برای جایگاه و موقعیت افراد مورد استفاده قرار می گیرند. به طور طبیعی، به کارگیری رویه های عادلانه و منصفانه از طرف مدیران و سرپرستان در درون یک سازمان، به کارکنان حس ارزشمندی را انتقال می دهد و به دنبال آن حس ارزشمندی کارکنان از طریق اعتماد به مدیران، به حفظ رابطه بلندمدت با سازمان منجر می شود. علاوه بر اعتماد، به باور دی کرمر (۲۰۰۵) وجود عدالت در رویه های به کارگیری برای تصمیمات و اجرای آن ها، سطح

1. organizational justice
2. organizational life
3. distributive justice
4. procedural justice
5. relational motives
6. group value

7. economical benefits
8. socioemotional benefits

سازه یگانگی ادراک شده بین فرد و سازمان است، به گونه‌ای که فرد موفقیت و شکست‌های سازمان را موفقیت و شکست خود تلقی می‌کند (میل و آشفورث، ۱۹۹۲).

همانندسازی با تعهد سازمانی و تفاوت‌های بین‌فرهنگی^۵ در جهت‌گیری جمعی و فردی (با تأکید بر هویت فردگرایانه و هویت جمع‌گرایانه) متفاوت است. چرا که همانندسازی سازمانی از لحاظ مؤلفه شناختی با دو سازه یاد شده تفاوت دارد. در واقع، همانندسازی سازمانی نشان‌دهنده میزان پیوند شناختی میان اهداف و مشخصه‌های سازمانی که افراد آن‌ها را برای همانندسازی (این‌همانی کردن یا یکسان‌انگاری) خود برمی‌گزینند، است (ادواردز و پسی، ۲۰۱۰؛ وی‌سک، اولریچ، کریست و ون‌دیک، ۲۰۰۷؛ ون‌دیک، ورنیپین‌برگ، کرش‌رایتر، هرتل و وی‌سک، ۲۰۰۸؛ ون‌دیک، هیرست، گروچین و وی‌سک، ۲۰۰۷). در مقابل تعهد سازمانی اغلب مشتمل بر درونی‌سازی ارزش‌های سازمانی، تمایلات رفتاری در راستای این ارزش‌ها و پیوند عاطفی میان فرد و سازمان است. از بین نظریات مطرح، نظریه هویت اجتماعی^۶ بر این امر تأکید می‌کند که هر انسانی همواره تلاش می‌کند تا به اشکال مختلف خود را عضوی از گروه‌های اجتماعی، نظیر سازمان تلقی کند. عضو یک گروه اجتماعی نظیر عضو یک سازمان بودن پاسخی به این سؤال است: من کیستم؟ پاسخ به این سؤال بخش اعظمی از هویت اجتماعی فرد را شکل می‌دهد. بنابراین عضویت در یک سازمان خاص، به خوبی می‌تواند در تعریف افراد از خود نقش جدی ایفا کند. براساس نظریه هویت اجتماعی می‌توان پیش‌بینی کرد که همانندسازی افراد با سازمان محل کار خود، بستر و زمینه لازم را برای رفتارها یا نگرش‌های خاص فراهم می‌سازد (ون‌دایک، گراجین، کرایست و وی‌سک، ۲۰۰۶).

بنابراین با تأکید بر تمایز بین همانندسازی سازمانی با تعهد سازمانی، همانندسازی سازمانی را در این پژوهش به عنوان تعدیل‌کننده رابطه تعامل عدالت توزیعی و رویه‌ای با همکاری مورد استفاده قرار داده‌ایم. دلیل اول برای نقش تعدیل‌کننده همانندسازی سازمانی به عنوان تعدیل‌کننده رابطه تعامل عدالت توزیعی و رویه‌ای با همکاری، با تأکیدات دی‌کرمر (۲۰۰۵)، به ماهیت همانندسازی سازمانی همسو است. در همانندسازی سازمانی، آنچه از اهمیت ویژه و خاصی برخوردار است، مهم شمرده شدن اهداف و مشخصه‌های سازمان و به دنبال آن پیوند

تعهد^۱ و به دنبال آن همکاری^۲ را در سازمان بالا می‌برد. بنابراین، از آنجایی که تخصیص و توزیع پیامدها از لحاظ ماهیت فرایندی است که به شدت تحت‌تأثیر رویه‌های تصمیم‌گیری در درون یک سازمان قرار می‌گیرد، طبیعی است که فرض کنیم در حضور قواعد عدالت رویه‌ای، ادراکات عدالت توزیعی منجر به همکاری بیشتر در بین کارکنان می‌شود و در مقابل در عدم حضور قواعد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی رابطه‌ای با همکاری بیشتر در بین کارکنان ندارد. شواهد حمایت‌کننده‌ای در این ارتباط از دو مطالعه به دست آمده است. بروکنر و همکاران (۲۰۰۰) نشان داده‌اند که در یک بافت سازمانی که کارکنان دارای جهت‌گیری جمع‌گرایانه هستند، به این معنی که افراد خود را بر مبنای روابط و وابستگی درون‌گروهی تعریف و تفسیر می‌کنند، بین عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در تأثیر بر پیامدهای نگرشی و رفتاری تعامل وجود دارد (بروکر، چن، مانیکس، لیونگ و اسکارلیسکی، ۲۰۰۰). اما وقتی که جو سازمان ماهیت فردگرایانه^۳ دارد، چنین تعاملی به چشم نمی‌خورد. به این معنی که در سازمان‌هایی که انسجام و پیوستگی گروهی امری ارزشمند و مسلط است، سطوح پایین و بالای عدالت رویه‌ای، تعیین می‌کند که آیا عدالت توزیعی با پیامدهای نگرشی و رفتاری نظیر تعهد و همکاری رابطه دارد یا خیر. در مطالعه دیگری نیز که ونگ و لیونگ (۲۰۰۲) انجام داده‌اند، مشخص گردیده که وقتی تعهد سازمانی در کارکنان بالاست، عدالت رویه‌ای با عدالت توزیعی تعامل معناداری دارد، ولی در تعهد سازمانی پایین چنین اتفاقی نمی‌افتد.

یافته‌های این مطالعات به باور دی‌کرمر (۲۰۰۵) به‌طور بالقوه حاکی از آن است که تعامل عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی خود وابسته به این امر است که تا چه اندازه رابطه کارکنان با سازمان برای آن‌ها مهم است. این رابطه از لحاظ نظری و عملیاتی در تحقیقات حوزه رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در مفهومی موسوم به همانندسازی سازمانی^۴ مطرح شده است. بنابراین، در این پژوهش همسو با پژوهش دی‌کرمر (۲۰۰۵) این مسأله را مورد کنکاش قرار داده‌ایم که آیا عدالت رویه‌ای با عدالت توزیعی در تأثیر بر همکاری به عنوان تابعی از همانندسازی سازمانی تعامل می‌کنند یا خیر؟ بر اساس تعریفی که میل و آشفورث (۱۹۹۲) از همانندسازی سازمانی به عمل آورده‌اند، این

1. commitment
2. cooperation
3. collectivist orientation
4. organizational identification

5. cross-cultural differences
6. social identity theory

یک عامل نگهدارنده، ضرورتی انکارناپذیر برای حفظ همانندسازی کارکنان با سازمان دارند. در واقع در صورت نیاز به حفظ همانندسازی سازمانی کارکنان با سازمان، در نهایت باید در بلندمدت کارکنان اطمینان یابند که رویه‌های منصفانه به پیامدهای منصفانه و ارزشمند برای آن‌ها منجر خواهد شد. عدم وجود چنین اطمینانی به تأمین پیامدهای بلندمدت منصفانه، علاوه بر این‌که همانندسازی سازمانی را به تدریج تضعیف می‌کند، می‌تواند به بی‌تعهدی تعمیم یافته در سطح سازمان‌ها منجر شود.

در مجموع، گستره تحقیقات مرور شده در این پژوهش حاکی از آن است که رابطه بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در بین معلمان به عنوان خدمت‌گزاران اصلی فرهنگی در سطح کشور، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از آنجایی که شواهد پژوهشی (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶) نشان از آن دارد که رابطه و تأثیر و تأثیرات بین متغیرها، بر حسب نوع و اهداف سازمان‌ها می‌تواند متفاوت باشد، فرضیه‌های زیر جهت بررسی رابطه بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در بین معلمان مبتنی بر پژوهش‌های مرور شده در مقدمه صورت‌بندی شده است. بر این اساس، این فرضیه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد، **فرضیه اول**، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در معلمان رابطه دارند؛ **فرضیه دوم**، تعامل عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، تعامل عدالت توزیعی و همانندسازی سازمانی، تعامل عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی، و تعامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در بین معلمان دارای رابطه است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: جامعه آماری پژوهش را معلمان زن و مرد شاغل در نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان در پاییز ۱۳۸۷ تشکیل داده‌اند. از بین جامعه آماری مذکور، ۳۸۹ نفر معلم به شیوه نمونه‌گیری چند مرحله‌ای برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. شیوه نمونه‌گیری انجام شده به این ترتیب بود که ابتدا از هر ناحیه ۲ تا ۴ مدرسه در مقاطع دبستان، راهنمایی و دبیرستان انتخاب و سپس در مرحله دوم با هماهنگی از بین معلمان شاغل به آموزش، بین ۶ تا ۹ معلم برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های

شناختی بین فرد و سازمان است. در همانندسازی سازمانی، کارکنان خود و اهداف‌شان را بر مبنای اهداف سازمان تعریف می‌کنند. بنابراین، انتظار می‌رود که وقتی همانندسازی سازمانی بالا باشد، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی، و همچنین تعامل آن‌ها با یکدیگر با همکاری ارتباطی نداشته باشند. در مقابل زمانی که همانندسازی سازمانی پایین است، به جای تعریف هویتی خود بر مبنای اهداف و مشخصه‌های سازمان خویش، کارکنان به رعایت قواعد عدالت توزیعی و رویه‌ای در سطح ادراکی رجوع می‌کنند. در چنین شرایطی وجود بی‌عدالتی و انصاف از سطح همکاری‌ها می‌کاهد و در مقابل رعایت عدالت و انصاف سطح همکاری‌ها را بالا می‌برد. شواهد مربوط به این تبیین‌ها، توسط دی کرمر (۲۰۰۵) به دست آمده است. دی کرمر (۲۰۰۵) نشان داده که وقتی همانندسازی سازمانی بالا است، تعامل عدالت رویه‌ای با عدالت توزیعی و با همکاری دارای رابطه مثبت است. به این معنا که در صورت بالا بودن عدالت رویه‌ای، تخصیص‌ها و پیامدهای عادلانه به همکاری منجر می‌شود.

از سوی دیگر، دی کرمر (۲۰۰۵) نشان داده که وقتی همانندسازی سازمانی بالاست، و تخصیص پیامدها که در قالب عدالت توزیعی مطرح می‌شود نیز غیرمنصفانه است، توجه کارکنان به چرایی عدم استفاده از رویه‌های منصفانه که در قالب عدالت رویه‌ای مطرح می‌شود، معطوف شده است. به عبارت دیگر کارکنان با این سؤال شناختی در چنین شرایطی مواجه می‌شوند که چرا علی‌رغم این‌که مهم‌ترین ارزش‌ها و تعلقات برای ما سازمان و اهداف آن است، رویه‌های غیرمنصفانه برای تخصیص پیامدها و پاداش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند؟ چنین سؤالات شناختی، پیگیری‌های متعددی را به دنبال می‌آورد که در صورت عدم دریافت پاسخ قانع‌کننده، می‌تواند منجر به تبعات متعددی برای سازمان‌ها شود.

از طرف دیگر، تحقیقات دیگری وجود دارد که نشان می‌دهد، مؤلفه شناختی همانندسازی سازمانی، کارکنان را به شکل‌دهی این ادراک سوق می‌دهد که پیامدهای شخصی و سازمانی ادراک‌شده با یکدیگر قابل مبادله هستند (دی کرمر و ون‌گت، ۱۹۹۹؛ ون‌نایپن برگ، ۲۰۰۰). بنابراین، منافع کارکنان قابل تبادل و قابل جایگزین شدن با منافع سازمان هستند. در چنین چرخه‌ای، پیوندجویی کارکنان با سازمان حداقل تا اندازه‌ای از طریق پیامدهای مثبت تخصیص یافته به آن‌ها تقویت می‌شود. از طرف دیگر، صرف‌نظر از مطلوبیت پیامدهای تخصیص یافته به کارکنان، به باور تایلر و لاینده (۱۹۹۲) رویه‌های منصفانه به عنوان

پژوهش انتخاب شدند. از ۳۸۹ نفر گروه نمونه، ۱۱۲ نفر مرد و ۲۷۷ نفر زن بوده‌اند. همچنین ۲۸۰ نفر از اعضای گروه نمونه را معلمان متأهل و ۱۲۵ نفر دارای دیپلم و ۲۶۴ نفر دارای تحصیلات بالاتر از دیپلم بوده‌اند. میانگین سنی اعضای گروه نمونه ۳۷/۲۴ (با انحراف معیار ۶/۴۷) و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۵/۲۰ (با انحراف معیار ۶/۹۹) بود. پژوهش حاضر از زمره پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود که در آن رابطه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در بین معلمان مورد بررسی قرار گرفته است.

ابزار سنجش

پرسشنامه عدالت توزیعی^۱: برای سنجش عدالت توزیعی از دو سؤال برگرفته شده از کالکوئیت (۲۰۰۱) که توسط دی‌کرمر (۲۰۰۵) معرفی شده، استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه میزان عدالت ادراک شده در تخصیص حقوق و دستمزد را مورد سنجش قرار می‌دهد و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) تهیه شده است. حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند برابر با ۲ و حداکثر آن ۱۰ می‌باشد. دی‌کرمر (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ ۰/۸۱ را برای دو سؤال این پرسشنامه گزارش نموده است. روایی سازه این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^۲ به شیوه مؤلفه‌های اصلی^۳ و چرخش از نوع واریماکس^۴ مورد بررسی قرار گرفت و یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۶۸ را به دست داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: "حقوق و دستمزد من با کاری که در سازمان آموزش و پرورش انجام می‌دهم تناسب دارد".

پرسشنامه عدالت رویه‌ای^۵: برای سنجش عدالت رویه‌ای از چهار سؤال برگرفته شده از کالکوئیت (۲۰۰۱) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه دارای چهار سؤال است و رعایت عدل و انصاف را در تصمیم‌گیری، ابلاغ و اجرای تصمیمات مورد سنجش قرار می‌دهد. گزینه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای بوده و حداکثر امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌نماید ۴ و حداکثر آن ۲۰ است. کالکوئیت (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ این

پرسشنامه همانندسازی سازمانی^۶: برای سنجش همانندسازی سازمانی از هفت سؤال برگرفته از سؤالات میل و آشفورث (۱۹۹۲) که توسط دی‌کرمر (۲۰۰۵) معرفی شده است استفاده گردید. این پرسشنامه میزان همانندسازی فرد پاسخگو را با سازمانی که در آن مشغول به کار است مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای و حداکثر امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند ۳۵ و حداقل آن ۷ است. از مجموع امتیازات هفت سؤال این پرسشنامه یک امتیاز کلی برای هر نفر به دست می‌آید. دی‌کرمر (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش نموده است. در عین حال روایی و پایایی این پرسشنامه توسط میل و آشفورث (۱۹۹۲) و ون‌نیپن‌برگ و ون‌شی (۲۰۰۰) مستند گشته است. در این پژوهش نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس مشخص شد که از هفت سؤال این پرسشنامه دو سؤال (سؤالات ۶ و ۷) بر روی یک عامل مستقل قرار می‌گیرند و پنج سؤال با ارزش ویژه بالاتر از یک و آلفای کرونباخ ۰/۶۷ برای سنجش همانندسازی سازمانی مطلوب‌تر هستند. بنابراین پنج سؤال برای محاسبه امتیاز پاسخگویان در پرسشنامه همانندسازی سازمانی مورد استفاده قرار گرفتند. یک نمونه سؤال این پرسشنامه نیز بدین شرح است: "موفقیت‌های سازمان را موفقیت خودم می‌دانم".

پرسشنامه همکاری^۷: برای سنجش همکاری، از چهار سؤال برگرفته شده از ون‌نیپن‌برگ و ون‌شی (۲۰۰۰) و مورمن و بلیکلی (۱۹۹۵) که توسط دی‌کرمر (۲۰۰۵) معرفی شده است، مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه تمایل به همکاری و مشارکت در محیط کار را با همکاران مورد سنجش قرار می‌دهد و حداقل امتیازی که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند ۴ و حداکثر ۲۰ است که در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. دی‌کرمر (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ ۰/۷۱ را برای این

1. Distributive Justice Questionnaire (DJQ)
2. exploratory factor analysis
3. principle component method
4. varimax rotation
5. Procedural Justice Questionnaire (PJQ)

6. Organizational Identification Questionnaire (OIQ)
7. Cooperative Questionnaire (CQ)

لازم به ذکر است که به دلیل استفاده از جملات تعامل در رگرسیون سلسله مراتبی برای جلوگیری از وقوع هم خطی چندگانه^۲ بنا بر توصیه آیکن و وست، (۱۹۹۱) عمل شد.

یافته‌ها

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای دارای رابطه مثبت و معنادار است ($r=0/538$)، ولی با همانندسازی سازمانی و همکاری دارای رابطه معنادار نیست ($P \geq 0/05$). عدالت رویه‌ای نیز با همانندسازی سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار ($r=0/189$)، اما با همکاری رابطه معنادار به دست نیامد ($P \geq 0/05$). همانندسازی سازمانی نیز با همکاری دارای رابطه مثبت و معنادار است ($r=0/395$). نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی در جدول ۲ ارائه شده است.

پرسشنامه گزارش نموده است. تحلیل عامل اکتشافی انجام شده در این پژوهش به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس چهار سؤال این پرسشنامه را بر روی یک عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک قرار داد و آلفای کرونباخ $0/76$ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: "همواره دوست دارم دانشم را با همکارانم تقسیم کنم".

روند ترجمه ابزارهای پژوهش به این شرح بود که ابتدا گویه‌های پرسشنامه‌ها به فارسی ترجمه گردید، سپس گویه‌های ترجمه شده توسط یک تن از اساتید متخصص آشنا با متن انگلیسی تطبیق داده شد و در نهایت ویرایش‌های لازم برای اجرای نهایی در سؤالات انجام گرفت. پرسشنامه‌های پژوهش توسط معلمان گروه نمونه از طریق خودگزارش‌دهی طی ۳ تا ۵ دقیقه پاسخ داده شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی^۱ مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱

شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین ابعاد عدالت، همانندسازی سازمانی و همکاری

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	همانندسازی سازمانی
۱	عدالت توزیعی	۳/۹۸	۱/۷۴	—		
۲	عدالت رویه‌ای	۹/۳۹	۳/۱۱	۰/۵۳**	—	
۳	همانندسازی سازمانی	۱۶/۹۶	۳/۳۹	۰/۰۹	۰/۱۸**	—
۴	همکاری	۱۶/۸۰	۲/۶۵	۰/۰۵	۰/۰۹	۰/۳۹**

** $P < 0/01$

جدول ۲

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی همکاری از طریق ابعاد عدالت، همانندسازی و تعامل آن‌ها

مرحله	B	خطای استاندارد	β	R^2	ΔR^2	F
گام اول	عدالت توزیعی	۰/۰۸۴	-۰/۰۵	۰/۱۷**	-	۲۵/۵۲**
	عدالت رویه‌ای	۰/۰۴۸	-۰/۰۵	۰/۳۲**		
	همانندسازی سازمانی	۰/۰۳۷	۰/۴۱**			
گام دوم	عدالت توزیعی × عدالت رویه‌ای	۰/۰۲۱	-۰/۰۷			
	عدالت توزیعی × همانندسازی سازمانی	۰/۰۲۶	۰/۰۵		۰/۰۱	۱/۵۴
گام سوم	عدالت رویه‌ای × همانندسازی سازمانی	۰/۰۱۳	۰/۰۵			
	عدالت توزیعی × عدالت رویه‌ای × همانندسازی سازمانی	۰/۰۰۶	۰/۰۴		۰/۰۰۱	۰/۵۵

** $P < 0/01$

پژوهش، مبنی بر عدم رابطه معنادار بین دو بُعد عدالت مذکور با همکاری با پژوهش دی کرمر (۲۰۰۵) هم‌سویی ندارد. دی کرمر (۲۰۰۵) در پژوهشی با موضوع مشابه در یک شرکت داروسازی چند ملیتی در آلمان، به این نتیجه دست یافته که تعامل سه‌راهه بین عدالت توزیعی \times عدالت رویه‌ای \times همانندسازی سازمانی، دارای رابطه معناداری با همکاری است، اما هیچ یک از تعامل‌های دواره، یعنی تعامل عدالت توزیعی \times رویه‌ای، عدالت توزیعی \times همانندسازی سازمانی و تعامل عدالت رویه‌ای \times همانندسازی سازمانی دارای رابطه معنادار با همکاری نیستند. بنابراین در حوزه نقش تعدیل‌کنندگی همانندسازی سازمانی در رابطه بین عدالت توزیعی و رویه‌ای به صورت جداگانه با همکاری و همچنین در حوزه نقش تعدیل‌کنندگی عدالت رویه‌ای برای رابطه بین عدالت توزیعی با همکاری نتایج این پژوهش با پژوهش دی کرمر (۲۰۰۵) هم‌سویی نشان می‌دهد، اما در حوزه رابطه تعامل سه‌راهه ابعاد عدالت و همانندسازی سازمانی با همکاری نتایج این پژوهش با پژوهش دی کرمر (۲۰۰۵) هم‌سو نیست.

پژوهش‌گران و نظریه‌پردازان متعددی، نظیر تایلر و لیند (۱۹۹۲)، بروکتر و همکاران (۲۰۰۰) و ونگ و لیونگ (۲۰۰۲) بر این باورند که عدالت رویه‌ای در تعامل با عدالت توزیعی بر میزان تعهد کارکنان در درون سازمان‌ها مؤثر واقع می‌شود. از طرف دیگر، محققانی چون دی کرمر و ون وگت (۱۹۹۹) و ون نیپن برگ (۲۰۰۰) نیز بر این باورند که در اثر همانندسازی سازمانی بالا، تبادل‌پذیری بین منافع شخصی و منافع سازمانی پدید می‌آید و از این طریق در بلندمدت افراد پس از تحلیل دوره‌ای تعارضات احتمالی، در اثر مواجه شدن با پیامدهای غیرمنصفانه، عاقبت در باب چرایی عدم رعایت قواعد منصفانه برای تخصیص پیامدها به طرح سؤال از مدیران و سرپرستان خود خواهند پرداخت. چنین روندی حاکی از آن است که با افزایش سطح همانندسازی افراد با سازمان خویش، طی یک چرخه، پیامدهای غیرعادلانه توجهات زیادتری را معطوف به حضور یا عدم حضور قواعد عدالت رویه‌ای خواهد کرد. این امر از نظر پژوهشی حاکی از آن است که حداقل سطوح همانندسازی سازمانی باید به صورت جداگانه رابطه عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای را با همکاری تعدیل نماید. اما در پژوهش حاضر به ویژه و در پژوهش دی کرمر (۲۰۰۰) چنین تعاملی، یعنی تعاملات دواره سه‌راهه بین عدالت سازمانی با همانندسازی سازمانی، دارای توان پیش‌بین معنادار نبودند.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در مرحله اول از بین سه متغیر عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی، فقط همانندسازی سازمانی قادر به پیش‌بینی همکاری در بین معلمان بوده است. در واقع همانندسازی سازمانی با بتای استاندارد ۰/۴۱۱، ۱۶/۶ درصد از واریانس همکاری را در بین معلمان تبیین نموده است. اما در مرحله‌های دوم و سوم که جملات تعامل بین عدالت توزیعی \times عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی \times همانندسازی سازمانی، عدالت رویه‌ای \times همانندسازی سازمانی و تعامل سه طرفه عدالت توزیعی \times عدالت رویه‌ای \times همانندسازی سازمانی افزوده شده، هیچ یک از تعامل‌های افزوده شده دارای توان پیش‌بین معنادار برای پیش‌بینی همانندسازی سازمانی نبوده‌اند. بنابراین در خصوص فرضیه‌های پژوهش نتیجه‌گیری پایانی به این شرح است، همکاری در بین معلمان فقط با همانندسازی سازمانی رابطه معنادار دارد، بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی با همکاری در بین معلمان رابطه وجود دارد، فقط در حوزه رابطه بین همانندسازی سازمانی با همکاری مورد تأیید قرار می‌گیرد. فرضیه دوم نیز بر اساس آنچه در جدول ۲ ارائه شد، در حوزه هیچ یک از روابط مربوط به تعامل‌های دواره و سه‌راهه مورد تأیید قرار نگرفت.

بحث

یافته‌های حاصل از این پژوهش، شواهدی از رابطه بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و همانندسازی سازمانی را با همکاری در بین معلمان ارائه کرده است. همکاری در بین معلمان فقط با همانندسازی سازمانی دارای رابطه معنادار بود و با عدالت توزیعی و رویه‌ای رابطه معنادار نداشت. واریانس مشترک بین همانندسازی سازمانی با همکاری ۱۵/۶ درصد بود. از طریق تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی انجام شده نیز مشخص شد که فقط همانندسازی سازمانی با توان تبیین واریانس ۱۶/۶ درصدی قادر به پیش‌بینی همکاری است و هیچ یک از جملات تعامل دواره و سه‌راهه قادر به تبیین واریانس افزوده انحصاری برای همکاری فراتر از همانندسازی سازمانی در بلوک‌های دوم و سوم نیستند. در حوزه رابطه بین همانندسازی سازمانی با همکاری، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های پیشین، هم‌سویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. اما در حوزه رابطه بین عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای با همکاری یافته‌های این

خانواده دوم آن‌ها محسوب می‌شود، بیشتر متمایل می‌سازد. بر اساس این یافته می‌توان این پیشنهاد را مطرح کرد که برای تقویت همکاری در بین معلمان احساس یگانگی و یکی بودن اهداف و مشخصه‌های سازمان و مدارس باید به اشکال مختلف مورد تقویت قرار گیرد. علی‌رغم این پیشنهاد باید توجه داشت که به هر حال برای سطوح پایین‌تر از متوسط ادراک عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در بین معلمان، چه حقیقت عینی باشد و چه فقط بر مبنای ادراک شخصی معلمان باشد، نیز باید چاره‌ای اندیشیده شود. چرا که در بلندمدت این‌گونه ادراکات لاجرم در بین بخشی از معلمان باعث تضعیف سطح همکاری می‌شود.

لازم است تحقیقات آینده مشخص سازند که از طریق چه عواملی می‌توان همانندسازی سازمانی را در بین معلمان بالا برد. در نهایت نیز باید توجه داشت که به عنوان یک محدودیت، پژوهش حاضر بر روی معلمان در شهر اصفهان و در سال ۱۳۸۷ انجام پذیرفته و لذا در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و سازمانی دیگر باید با احتیاط عمل شود. محدودیت دوم این‌که، نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و لذا تبیین و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی چندان منطقی نیست. بالاخره اینکه همکاری به عنوان متغیر پیامد یا ملاک در این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی مورد سنجش قرار گرفته است. در این نوع سنجش‌ها، علی‌رغم این‌که در اغلب پژوهش‌های داخلی و خارجی به کار گرفته می‌شوند، ممکن است سوگیری خدمت به خود یا مطلوب‌نمایی اجتماعی به‌طور ناخواسته دخالت نمایند. در مورد این محدودیت می‌توان در پژوهش‌های آینده دو متغیر مورد اشاره را سنجش و در خلال تحلیل داده‌ها کنترل نمود.

مراجع

عریضی، ح. ر. و گل پرور، م. (۱۳۸۵). رابطه عدالت اجتماعی با گرایش اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۱۷، ۵۸-۳۵.

گل پرور، م. (۱۳۸۵). فرآیندهای عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان‌ها: بررسی برخی ادارات و سازمان‌های شهر اصفهان. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۶۵، ۳۴-۱۱.

به باور محققان پژوهش حاضر، عدم توان تعدیل‌کنندگی همانندسازی سازمانی در رابطه بین عدالت توزیعی و رویه‌ای ناشی از عوامل چندی است. از یک طرف، چنان‌که در جدول ۱ قابل مشاهده است، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی دارای روابط غیرمعنادار بسیار ضعیفی با همکاری در بین معلمان بودند. این رابطه ضعیف از آن‌چه که به لحاظ نظری انتظار می‌رود پایین‌تر است. برای نمونه دی کرمر (۲۰۰۵) در سطح روابط ساده، همبستگی ۰/۳۵ و ۰/۵۲ را بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با همکاری گزارش نموده است. به نظر می‌رسد که معلمان گروه نمونه پژوهش حاضر با توجه به اهمیتی که همکاری در اذهان و نهادهای مختلف جامعه ما دارد، علی‌رغم این‌که سطح عدالت توزیعی و رویه‌ای را در حد پایین‌تر از حد متوسط مورد انتظار گزارش نموده‌اند، ولی تمایل آن‌ها به همکاری بسیار بالاتر از متوسط مورد انتظار بوده است. به معنای دیگر، در بین معلمان به واسطه شرایط فرهنگی و اجتماعی شغل‌شان که همانا پرورش و آموزش آینده‌سازان کشور است، عدم حضور نسبی عدالت رویه‌ای و توزیعی مانعی برای تمایل آن‌ها به همکاری نمی‌شود. در واقع شاید بتوان گفت که در بین معلمان برخلاف کارکنان سازمان‌های دیگر که اهداف و رسالت‌های دیگری به‌جز آموزش و پرورش دارند، فضیلت همکاری^۱ عاملی جهت تمایل به همراهی با همکاران می‌شود نه گرایش به نفع شخصی در قالب رعایت قواعد عدالت توزیعی و رویه‌ای. بنابراین، با احتمال زیاد، سازمان و نوع مشاغل افراد یک تعدیل‌کننده بالقوه در رابطه ابعاد عدالت نظیر عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای خواهند بود. به همین دلیل لازم است در آینده این موضوع مورد بررسی قرار گیرد که آیا افرادی که در سازمان‌های آموزشی و فرهنگی فعالیت می‌کنند، نسبت به کسانی که در سازمان‌های غیرآموزشی مشغول به کار هستند، همکاری را بیشتر بر مبنای نقش انسان‌دوستانه آن قرار می‌دهند یا خیر؟

دست‌آورد اصلی این پژوهش بر اساس نتایج که نشان داد همانندسازی سازمانی دارای بالاترین توان پیش‌بینی برای همکاری در بین معلمان است، این‌گونه تفسیر می‌شود که هر چه معلمان خود را با اهداف و علایق سازمان پیوند می‌دهند، به همان اندازه تمایل به همکاری در بین آن‌ها بالا می‌رود. این یافته نیز حکایت از این حقیقت دارد که تعلق و پیوند شناختی در معلمان، آن‌ها را به مساعدت و همکاری در فضای مدارس که به عنوان

1. cooperative virtue

- Aiken, L. S., West, S. G. (1991). *Multiple regression :Testeng and interpreting interacttians*. New York: Sage.
- Brockner, J., & Weisenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Brockner, J., Chen, Y., Mannix, E. A., Leung, K., & Skar licki, D. P. (2000). Cross-cultural variation in the interactive relationship between procedural fairness and outcome favorability: The case of self- canstrual. *Adminstrative Science Quarterly*, 45, 138-159.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimnsionauity of organizational justice: a construct validation of a measure. *Jaurnl of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In Greenberg, J., & Cropanzano, R. (Eds.). *Advances in organizational justice* (pp. 119-151). Stanford: Stanford University Press.
- Decremer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 4-13.
- Decremer, D., & Van Vugt, M. (1999). Social identification effects in social dilemmas: a transformation of motives. *Journal of Social Psychology*, 29, 871-893.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 17-26.
- Kwong, J. Y. Y., & Leung, K. (2002). A moderator of the interaction effects of procedural justice and outcome favorability: importance of the relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 278-299.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship
- گل پرور، م. (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد عاطفی و تعهد مستمر از طریق عدالت رویه‌ای ادراک شده و ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر. *فصلنامه پژوهشگر مدیریت*، ۵، ۴۱-۵۱.
- گل پرور، 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)*، ۷۰، ۵۸-۲۷.
- گل پرور، م. و عریضی، ح. ر. (۱۳۸۳). رابطه نحوه نگرش به مدارس غیرانتفاعی با رویکردهای عدالت اجتماعی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۱۵، ۳۱۸-۲۹۳.
- گل پرور، م.، نصری، م. و ملک پور، م. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دل‌بستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادراک شده مریبان آموزشگاه‌های استثنائی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۵، ۴۶-۲۵.