



تجزیه و تحلیل رابطه وفاداری و عدالت با سلامتی نگرشی کارکنان

محسن گل پرور^۱، محمدعلی نادى^۲

تاریخ پذیرش: ۸۹/۲/۲۰

تاریخ ویرایش: ۸۸/۱۲/۱۹

تاریخ دریافت: ۸۸/۸/۱۷

چکیده

هدف: تقویت وفاداری در کنار رعایت اصول عدالت در فضای سازمان منجر به تقویت سلامتی نگرشی کارکنان که برای عملکرد کارآمد و مؤثر ضروری است، می شود. با توجه به همین مسئله در این پژوهش نقش وفاداری و عدالت بر سلامتی نگرشی کارکنان (در قالب رضایت و تعهد) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع پژوهش های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۷۰۰ نفر از کارکنان یک سازمان وابسته به وزارت نفت در اصفهان بودند که از بین آنها، ۲۴۶ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسشنامه های پژوهش شامل پرسشنامه سه سؤالی تقویت و پاداش وفاداری، پرسشنامه ۶ سؤالی عدالت توزیعی، پرسشنامه ۶ سؤالی عدالت رویه ای، پرسشنامه ۵ سؤالی تعهد عاطفی و پرسشنامه ۴ سؤالی رضایت شغلی بودند. داده های حاصل از پرسشنامه ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی معادله ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: شواهد حاصل از تحلیل یافته ها نشان داد که تقویت و پاداش وفاداری با هر دو بعد عدالت توزیعی و رویه ای (به ترتیب ۰/۷۵۷ و ۰/۶۶) دارای رابطه مثبت قابل توجهی است. این امر تأییدی بر فرضیه اول پژوهش بود. اما بررسی فرضیه دوم نشان داد که عدالت توزیعی متغیر واسطه ای کامل در رابطه تقویت و پاداش وفاداری با رضایت شغلی است. بررسی فرضیه سوم نیز نشان داد که عدالت رویه ای واسطه رابطه تقویت و پاداش وفاداری با تعهد عاطفی نیست.

نتیجه گیری: شواهد حاصل از این تحقیق گویای آن است که برای تقویت سلامتی نگرشی در دو حوزه رضایت و تعهد، باید وفاداری کارکنان به شیوه ای عادلانه و منصفانه پاداش داده شود.

کلیدواژه ها: وفاداری، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، تعهد عاطفی، رضایت شغلی

مقدمه

نگرش یک پدیده ی چندوجهی است که مشتمل بر سه مؤلفه (Component) رفتاری (Behavioral)، شناختی (Cognitive) و عاطفی (Affective) است [۱]. در دنیای کار، نگرش ها در قالبی اختصاصی تر تحت عنوان نگرش های شغلی و حرفه ای مطرح هستند. سلامتی نگرشی در این چهارچوب، به نقش مثبت و مؤثر ادراکات و شناخت های افراد در قالب های نظیر تعهد

(commitment)، رضایت (satisfaction) و وفاداری (Loyalty) بر اثربخشی و سلامت کل یک نظام سازمانی و کاری اشاره دارد. رضایت در فضای کار، به صورت حالات عاطفی (نظیر بشاش و سر حال بودن در سر کار) و شناختی (توصیف ذهنی مثبت از شغل و شرایط آن) که افراد در حین انجام کار آنها را تجربه می کنند نمود می یابد. این حالات از نظر هدف، می تواند به یکی از اجزاء کار، نظیر ماهیت کار، حقوق و دستمزد، همکاران، سرپرست و یا ترفیع و ارتقاء

۱. نویسنده مسئول، استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران، mgolparvar@khuif.ac.ir

۲. استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران

که از طریق مدیریت منابع انسانی یک سازمان، تصمیم به افزایش حقوق و مزایا، پاداش و یا کسر حقوق و امثال آن گرفته می شود، چنین تصمیماتی به اشکال مختلف سطح وفاداری ادراک شده سازمان نزد کارکنان را دستخوش تغییر می نماید. پژوهش ارز و ارلی (Erez & Earley) نشان داده که نحوه تصمیم گیری در باب تخصیص پاداش و مزایا، ابزار اصلی برای افزایش و حفظ انگیزش کاری در کارکنان است [۱۲]. میر (Meyer) نیز بر پایه تحقیقات خود اظهار می دارد که سیاستها و اقدامات مدیریت منابع انسانی از مؤثرترین عوامل برای افزایش سطح سلامتی نگرش کارکنان (نظیر تعهد) است [۱۳]. اما آنچه که از اهمیت بسیار بیشتری برخوردار است، نحوه تقویت صحیح وفاداری و تعهد کارکنان است. در یک سازمان سالم، کارکنان وفادار و متعهد بر مبنای تصمیم گیری صحیح مورد پاداش و تشویق قرار می گیرند. تحقیقات گارتنر و نولن (Gaertner and Nollen) و شین (Schein) حاکی از آن است که پاداش و تقویت صحیح وفاداری، کارکنان را از لحاظ نگرشی مستعد پذیرش دیدگاه های مثبت نسبت به سازمان می کند. بنابراین مطابق آنچه در تصویر ۱ ارائه شده، تشویق و پاداش وفاداری کارکنان می تواند کارکنان را آماده پذیرش حضور عدالت در سازمان نماید [۱۴ و ۱۵].

عدالت در محیط های کار در چهار چوب ادراک کارکنان از حضور یا عدم حضور عدالت مورد مطالعه قرار می گیرد. در یک نگاه کلی ادراک کارکنان یک سازمان از عدالت در قالب عدالت توزیعی (distributive)، عدالت رویه ای (Procedural)، عدالت تعاملی (Interactional)، عدالت بین فردی (Interpersonal) و عدالت اطلاعاتی (Informational) قابل طرح است [۱۶-۱۹]. از این بین، عدالت توزیعی به رعایت عدل و انصاف در توزیع دستاوردها، بویژه، حقوق، مزایا و پاداش اشاره می کند. بر اساس پژوهش های صورت گرفته، احساس رعایت عدالت در توزیع پاداش، امکانات و مزایا به طور جدی سطح رضایت کارکنان یک سازمان را از دستمزد، سرپرست، همکاران، ارتقاء و ترفیع و حتی خود شغل بالا می برد [۱۵ و ۱۶]. اما عدالت رویه ای که شکل دیگری از عدالت در محیط کار است، به رعایت

معطوف شود [۲ و ۳]. اما تعهد که خود دارای اشکال متعددی نظیر تعهد عاطفی (Affective commitment)، تعهد هنجاری (Normative commitment)، تعهد مستمر (Continous commitment)، تعهد همانندسازی (Idlentification commitment)، تعهد مبادله ای (Exchange commitment) و تعهد پیوند جویانه (Affiliative commitment) است، شامل احساس تعلق به کار و سازمان و تمایل به همراهی و پای بندی به اهداف سازمان بعنوان اهداف خود می شود [۴ و ۵].

از لحاظ محتوایی و مفهومی رضایت و تعهد سطح بالا به اشکال مختلف سطح سلامتی نگرشی را در سازمان و افراد آن بالا می برند، به گونه ای که کارکنان در مسیر عملکرد اثربخش در راستای اهداف کوتاه مدت تا بلندمدت سازمان قرار می گیرند و حتی متمایل به رفتارهای فرانقشی (role behaviors Extra) نیز می شوند [۶ و ۷]. از طرف دیگر وقتی کارکنان یک سازمان از لحاظ سلامتی نگرشی در حوزه های تعهد و رضایت در وضعیت مناسبی قرار داشته باشند، تمایل به ترک خدمت و یا تغییر سازمان که برای هر سازمانی هزینه های قابل توجهی به همراه دارد نشان نمی دهند [۸-۱۰]. به همین جهت تجزیه و تحلیل نقش متغیرهایی که می توانند بر رضایت و تعهد مؤثر واقع شوند، جزء جدائی ناپذیر تدوین و اجرای سیاستهای معطوف به بهره وری و اثربخشی است. از میان متغیرهای زیادی که برای سلامتی نگرشی مؤثر هستند، می توان به عدالت (Justice) و وفاداری (Loyalty) اشاره کرد. بر مبنای آنچه که مرور خواهیم نمود، روابط مورد انتظار بین وفاداری و عدالت با رضایت و تعهد به شکل روابط ارائه شده در تصویر ۱ است.

مدل پژوهش حاضر که در تصویر ۱ ارائه شده و در نمونه پژوهش هایی در خارج از ایران نیز مورد بررسی قرار گرفته است [۱۱] دارای مبانی نظری و پژوهشی نیرومندی است. در درجه نخست، فرایندهای مدیریتی معطوف به رفتار کارکنان که از طریق بخشهای مدیریت منابع انسانی (management Human resource) به مرحله اجرا درمی آیند، به اشکال مختلف احساس وفاداری یا عدم وفاداری سازمان را به کارکنان القاء می کنند. برای نمونه زمانی

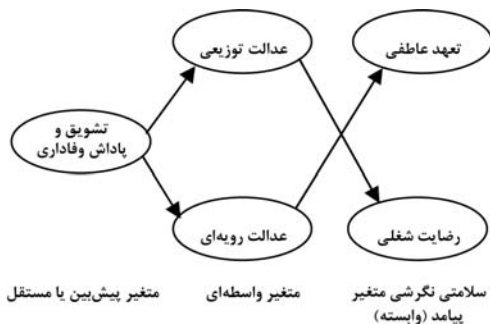
اصول چندگانه‌ای نظیر رعایت بیطرفی در تصمیم‌گیری‌ها، اجرای تصمیمات برای همه در تمام سطوح و توجه به شرایط کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها در محیط کار مربوط می‌شود. در محیط‌های کار، کارکنان انتظار دارند که در صورت نشان دادن وفاداری به سازمان و اهداف آن، سازمان نیز به شیوه‌ی مقابله به مثل، این وفاداری آنها را جبران نماید. در صورتی که سازمان وفاداری کارکنان را به شیوه مناسب در چهارچوب سیاست‌های مدیریت منابع انسانی خود مورد تشویق و پاداش قرار دهد، در درجه نخست احساس حضور عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در کارکنان تقویت می‌شود [۲۰-۲۳]. این همان دو مسیری است که از تشویق و پاداش وفاداری در تصویر ۱ به سمت عدالت توزیعی و رویه‌ای ترسیم شده است.

بدنبال احساس حضور عدالت توزیعی و رویه‌ای در کارکنان، سلامتی نگرشی کارکنان در چهارچوب رضایت و تعهد تحت تأثیر قرار می‌گیرد. براساس نظر گرینبرگ (Greenberg) هر یک از ابعاد عدالت توزیعی و رویه‌ای، به دلیل محتوا و ماهیت خود بر نگرش‌های شغلی حرفه‌ای متفاوتی مؤثر واقع می‌شوند [۲۴].

سوئنی و مک‌فارلین (Sweeney and McFarlin) بر این باورند که چون عدالت توزیعی بیشتر بر توجه به دستاوردها و نتایج (چه در قالب حقوق و چه در قالب امکانات و مزایای دیگر) متمرکز است، با رضایت شغلی و در مقابل عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی بیشتر ارتباط دارند [۲۵]. نظر سوئنی و مک‌فارلین مبتنی بر تمایز بین متغیرهای پیامد در سطح شخصی (variables) (Personal level outcome) نظیر رضایت و متغیرهای پیامد در سطح سازمانی (Organizational level) نظیر تعهد می‌باشد. این نظر نیز مطابق دو پیکان کشیده شده از عدالت توزیعی به رضایت شغلی و از عدالت رویه‌ای به تعهد عاطفی در تصویر ۱ است.

تحلیل مسیر (path analysis) سوئنی و مک‌فارلین و فراتحلیل (Meta analysis) کال کوئیت و همکاران (Colquitt et al) حمایت‌های تحقیقی لازم را برای روابط بین عدالت توزیعی با رضایت شغلی و عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی فراهم ساخته است [۲۵ و ۲۶].

اما مدل کلی روابط بین وفاداری با تعهد عاطفی و رضایت شغلی نیز از طریق مدل سازی معادله ساختاری



تصویر ۱- مدل روابط بین متغیرهای مستقل، واسطه‌ای و وابسته پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	وفاداری	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	تعهد عاطفی	$\hat{\beta}_i$
وفاداری سازمانی	۸/۲۳	۲/۵۷	-	-	-	-	۱
عدالت توزیعی	۱۷/۱۸	۴/۴۲	۰/۷۵۷ ^{***}	-	-	-	۲
عدالت رویه‌ای	۱۷/۱۸	۴/۶۲	۰/۶۶۰ ^{***}	۰/۸۴۸ ^{***}	-	-	۳
تعهد عاطفی	۱۳/۷۲	۴/۳۳	۰/۴۱۲ ^{***}	۰/۵۳۰ ^{***}	۰/۴۶۶ ^{***}	-	۴
رضایت شغلی	۱۲/۱۰	۴/۰۸	۰/۳۹۸ ^{***}	۰/۵۵۰ ^{***}	۰/۵۱۵ ^{***}	۰/۶۳۱ ^{***}	۵

** P<0.01

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

از آنجائیکه هدف پژوهش تجزیه و تحلیل نقش وفاداری و عدالت بر سلامت نگرشی کارکنان (در قالب تعهد و رضایت) بود، از پرسشنامه برای سنجش ادراکات و نگرش‌های کارکنان استفاده بعمل آمد. لازم به ذکر است که پرسشنامه‌های پژوهش بر مبنای پیشینه‌ی پژوهش (۲، ۳ و ۱۱) در داخل و خارج از ایران برای این پژوهش آماده شدند. از لحاظ صوری و محتوایی و همچنین برای بررسی درجه تناسب و همخوانی فرهنگی با محیط‌های کار در ایران در اختیار تنی چند از متخصصان حوزه مدیریت و روانشناسی محیط کار قرار گرفت تا اظهار نظر نمایند. نظر متخصصان مورد اشاره مبتنی بر تناسب داشتن سؤالات با فرهنگ محیط‌های کاری در ایران بود. این پرسشنامه‌ها، با پرسشنامه‌های متعارف دیگری که معمولاً در سازمانها و محیط‌های کار استفاده می‌شوند دارای تفاوت بود. تفاوت‌های مورد اشاره به این صورت است که از هر یک از پاسخگویان یا اعضای نمونه درخواست می‌شد که طی یک سال گذشته شرایطی را بیاد آورند که به ترتیب یک نفر در سازمان آنها با افزایش حقوق، با ارتقاء و ترفیع و یا با اخراج مواجه شده است.

فرضیه سوم: عدالت رویه‌ای بین تقویت و پاداش وفاداری با تعهد عاطفی نقش متغیر واسطه‌ای را ایفا می‌کند.

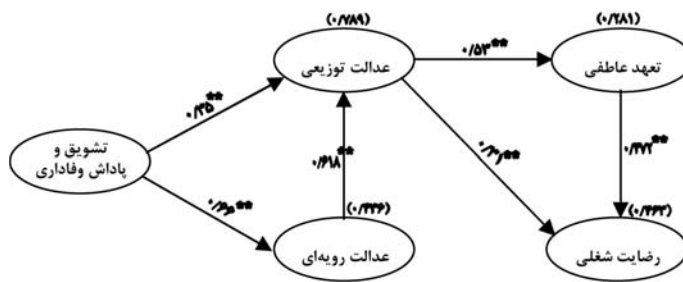
روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی در قالب مدل سازی معادله ساختاری است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد شاغل به کار در یکی از سازمانهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان با تعداد ۷۰۰ نفر تشکیل دادند که از بین آنها، ۲۴۶ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از روی فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. این تعداد بر اساس تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری انتخاب شده است (۱۳۳: ۲۷). از ۲۴۶ نفر گروه نمونه پژوهش، ۲۱۰ نفر مرد و ۳۶ نفر زن و اکثریت دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر (۱۷۰ نفر معادل ۶۹ درصد) و متأهل (۱۴۰ نفر معادل ۵۶/۹ درصد) بودند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۲/۴۱ سال (با انحراف معیار ۸/۳۵) و میانگین سابقه شغلی آنها نیز ۸/۷۵ سال (با انحراف معیار ۷/۷۷) بود.

مسیرهای مطرح برای مدل نهایی	B	β	SE	R ^۲	$\hat{\beta}_i$
وفاداری سازمان ← عدالت رویه‌ای	۱/۴۸۵ ^{***}	۰/۶۶۰	۰/۰۸۶	۰/۴۳۶	۱
وفاداری سازمان ← عدالت توزیعی	۰/۶۰۱ ^{***}	۰/۳۵۰	۰/۰۶۷	۰/۷۸۹	۲
عدالت رویه‌ای ← عدالت توزیعی	۱/۵۹۰ ^{***}	۰/۶۱۸	۰/۰۳۷	۰/۲۸۱	۳
عدالت توزیعی ← تعهد عاطفی	۰/۵۱۹ ^{***}	۰/۵۳۰	۰/۰۵۳	۰/۲۸۱	۳
عدالت توزیعی ← رضایت شغلی	۰/۲۷۷ ^{***}	۰/۳	۰/۰۵۱	۰/۴۶۳	۴
تعهد عاطفی ← رضایت شغلی	۰/۴۴۶ ^{***}	۰/۴۷۲	۰/۰۵۲	۰/۴۶۳	۴

** P<0.01

جدول ۲- مسیرهای مطرح برای مدل نهایی و بازنگری شده این پژوهش



تصویر ۲- مدل نهایی و بازنگری شده از روابط بین متغیرهای پژوهش

مجموعه ۶ سؤالی بوده، رعایت عدل و انصاف را در توزیع و تصمیم‌گیری راجع به افزایش حقوق، ترفیع و یا اخراج از سازمان مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهند. تحلیل عاملی اکتشافی بعنوان شواهدی از روایی سازه این دو پرسشنامه در این پژوهش دو عامل با آلفای کرونباخ (بعنوان شواهدی از پایایی) ۰/۸۱ و ۰/۸ را بدست داد. پرسشنامه‌های وفاداری، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در پیوست مقاله آمده است.

برای سنجش سلامتی نگرشی در دو حوزه‌ی تعهد و رضایت، از دو مجموعه ۵ (تعهد) و ۴ (رضایت) سؤالی استفاده بعمل آمد. اصل پرسشنامه تعهد مربوط به مودی و همکاران (Mowday et al) [۲۸] و سؤالات مربوط به رضایت که رضایت کلی از شغل را در سازمان اندازه‌گیری می‌نماید، نیز از لیونگ، اسمیت، وانگ و سان (Leung, Smith, Wang & Sun) گرفته شده و طی دو مرحله ترجمه و تطابق محتوایی به همراه بررسی تناسب سؤالات با فرهنگ محیط‌های کار در ایران توسط تنی چند از متخصصان حوزه مدیریت و روانشناسی در محیط‌های کار، آماده اجرا شده‌اند. هر دو این پرسشنامه‌ها بر پایه مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) پاسخ داده شدند و فیشر به ترتیب برای تعهد و رضایت آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و ۰/۸۸ را گزارش نموده است. تحلیل عاملی اکتشافی در این پژوهش بعنوان شواهدی از روایی سازه این دو پرسشنامه، نه سؤال را بر روی دو عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و ۰/۸۵ (برای تعهد و رضایت) قرار داد. لازم به ذکر است که روایی سازه پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش علاوه بر تحلیل عاملی اکتشافی از طریق تحلیل عاملی تأییدی (Confirmatory factor analysis) نیز مستند می‌باشد. در مجموع

بدنبال تصور هر یک از این سه وضعیت، ابتدا یک سؤال درباره‌ی توجه به وفاداری در تعلق افزایش حقوق، ترفیع و عدم درخواست ترک سازمان، دو سؤال درباره‌ی رعایت عدالت توزیعی در افزایش حقوق، ترفیع و درخواست ترک سازمان و دو سؤال درباره رعایت عدالت رویه‌ای در افزایش حقوق، ترفیع و درخواست ترک سازمان مطرح شده است. بنابراین برای سه موقعیت افزایش حقوق، ترفیع و ترک خدمت، ۱۵ سؤال در کل وجود داشته که ۳ سؤال اول از سه مجموعه ۵ سؤالی مربوط به تشویق و پاداش وفاداری، سه مجموعه دو سؤالی (سؤالات دوم و سوم) مربوط به عدالت توزیعی (در مجموع ۶ سؤال) و سه مجموعه دو سؤالی (سؤالات چهارم و پنجم) مربوط به عدالت رویه‌ای (در مجموع ۶ سؤال) بوده است. شیوه کمی‌سازی پاسخهای هر یک از شرکت‌کنندگان به این ترتیب بوده که به پنج گزینه هرگز تا همیشه و یا کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، امتیاز ۱ تا ۵ اختصاص داده شده و سپس امتیازات ۳ سؤال وفاداری، ۶ سؤال عدالت توزیعی و ۶ سؤال عدالت رویه‌ای با یکدیگر جمع شده‌اند. بنابراین پرسشنامه وفاداری، سیاستهای افزایش حقوق، ترفیع و ارتقاء سریع و جلوگیری از ترک سازمان را نسبت به کارکنان وفادار در قالب سه سؤال مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. در تحقیق حاضر، به منظور بررسی روایی سازه (Construct validity)، این سه سؤال، تحلیل عاملی اکتشافی (Exploratory factor analysis) به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعامد از نوع واریماکس (Varimax) انجام شد که یک مؤلفه با آلفای کرونباخ، (به عنوان شواهدی از پایایی)، (Reliability) برابر با ۰/۶۲ را بدست داد. پرسشنامه عدالت رویه‌ای و توزیعی که دارای دو

فاصله و نه مستقیم بین رابطه وفاداری سازمان با تعهد عاطفی و رضایت شغلی است. بدین ترتیب که در رابطه بین عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی و رضایت شغلی، عدالت توزیعی نقش یک متغیر واسطه‌ای کامل را ایفا می‌نماید (وفاداری سازمان ← عدالت رویه‌ای ← عدالت توزیعی ← تعهد عاطفی و رضایت شغلی).

بحث

وجود یک سیستم پاداش و تشویق مناسب که از آن طریق کارکنان دارای وفاداری مورد تشویق قرار می‌گیرند به اشکال مختلف موجبات افزایش سطح سلامتی‌نگرشی کارکنان را فراهم می‌کند. یکی از این مسیرها که از طریق اجرای یک سیستم پاداش و تشویق کارکنان وفادار قابلیت تحقق بالایی دارد، مربوط به ادراکات عدالت توزیعی و رویه‌ای است. در واقع با اجرای یک سیستم پاداش و تشویق مناسب برای کارکنان وفادار، سطح ادراکات عدالت توزیعی و رویه‌ای تقویت می‌شود و به تبع آن سطح تعهد و رضایت کارکنان نیز به عنوان نمودهای سلامتی‌نگرشی مورد تقویت قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از پژوهش در خصوص رابطه میان تشویق و پاداش وفاداری با عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای (فرضیه اول پژوهش از طریق جداول ۱ و ۲ و تصویر ۲) حاکی از همسویی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های محققانی چون گارتنر و نولن [۱۴]، تیلر و بلیدر [۲۳]، گرینبرگ [۲۴] و فیشر [۱۱] است. اما آنچه که بر پایه پیشینه‌ی تحقیقات صورت گرفته انتظار می‌رفت این بود که تشویق و پاداش وفاداری موجب تقویت ادراکات عدالت توزیعی و بدنبال آن تقویت رضایت را فراهم آورد. شواهد ارائه شده در جدول ۲ و تصویر ۲ حاکی از آن است که عدالت توزیعی هم برای رابطه بین تشویق و پاداش وفاداری با رضایت شغلی و هم برای رابطه بین همین متغیر با تعهد عاطفی نقش یک متغیر واسطه‌ای را ایفا می‌کند. البته چنانکه در آخرین ردیف جدول ۲ قابل مشاهده است، بخشی از اثرات عدالت توزیعی بر رضایت شغلی نیز به طور غیرمستقیم از طریق تعهد عاطفی به این متغیر منتقل می‌شود. در درجه‌ی اول براساس الگوی دو عاملی سوئنی و مک‌فارلین [۲۵] رضایت شغلی یک متغیر نگرشی در سطح فردی است و لذا به طور منطقی

پرسشنامه‌های پژوهش در فاصله زمانی ۵ تا ۱۰ دقیقه توسط اعضای گروه نمونه بصورت خودگزارش دهی (Self-report) پاسخ داده شدند.

نتایج حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون واسطه‌ای (Mediation) و مدل‌سازی معادله ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، وفاداری با عدالت توزیعی ($r=0/757$)، عدالت رویه‌ای ($r=0/66$)، تعهد عاطفی ($r=0/412$) و بارضایت شغلی ($r=0/398$) دارای رابطه مثبت معناداری است. عدالت توزیعی نیز به ترتیب با عدالت رویه‌ای ($r=0/848$)، تعهد عاطفی ($r=0/530$) و رضایت شغلی ($r=0/550$) و عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی ($r=0/466$) و رضایت شغلی ($r=0/515$) دارای رابطه مثبت معناداری هستند. بالاخره تعهد عاطفی با رضایت شغلی ($r=0/631$) نیز دارای رابطه مثبت معنادار می‌باشد. الگوی ارائه شده در تصویر ۱ با استفاده از مدل‌سازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داد که الگوی ارائه شده در تصویر ۱ نیاز به اصلاح دارد. نتایج اصلاحات انجام شده در جدول ۲ و تصویر ۲ ارائه شده است.

مدل ارائه شده در تصویر ۲ از لحاظ شاخص‌های برازش (Fitness) از شرایط مطلوبی برخوردار بود. برای این مدل به ترتیب χ^2 دو برابر با $3/838$ (با درجه آزادی ۴ و $P > 0/05$)، $AGFI = 0/977$ ، $GFI = 0/994$ ، $RMR = 0/258$ و $NFI = 0/995$ ، $CFI = 1$ ، $RFI = 0/987$ و $RMSEA = 0/000$ بودند. شاخص‌های ارائه شده همگی حاکی از آن است که مدل بازنگری شده و نهایی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. تحلیل رگرسیون واسطه‌ای [۳۰]، حاکی از آن بود که عدالت توزیعی نقش یک متغیر واسطه‌ای کامل را در رابطه بین وفاداری سازمان با تعهد عاطفی و رضایت شغلی ایفا می‌کند. اما عدالت رویه‌ای یک متغیر واسطه‌ای با

آنجا به تعهد عاطفی منتقل می‌گردد.

به هر حال دلایل عدم همخوانی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های محققانی چون سوئنی و مک‌فارلین [۲۵]، کال کوئیت و همکاران [۲۶] و فیشر [۱۱] در حوزه رابطه مستقیم بین عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی ممکن است به تفاوت‌های مطرح در نمونه‌های مورد استفاده و تفاوت‌های فرهنگی ایران و دیگر کشورها بازگردد. برای قعطیت نتیجه‌گیری لازم است توسط پژوهشگران علاقه‌مند، این تحقیق با گروه‌های نمونه دیگر تکرار گردد.

نتیجه‌گیری

در مجموع بر پایه یافته‌های این پژوهش چند نتیجه‌گیری پایانی را می‌توان مطرح کرد. در درجه نخست اینکه مسیرهای لازم برای تقویت سلامتی نگرشی کارکنان در سازمانها بدین شکل است: مسیر اول ← اجرای یک نظام پاداش و تشویق وفاداری مناسب ← تقویت ادراکات عدالت توزیعی و بدنبال آن تقویت سلامتی نگرشی در دو حوزه تعهد و رضایت. مسیر دوم ← اجرای یک نظام پاداش و تشویق وفاداری مناسب ← تقویت ادراکات عدالت رویه‌ای ← تقویت ادراکات عدالت توزیعی و بدنبال آن تقویت سلامتی نگرشی در دو حوزه تعهد و رضایت. البته مسیر اول تقویت سلامتی نگرش در حوزه رضایت و تعهد از طریق تشویق و پاداش کارکنان وفادار بطور منطقی نسبت به مسیر دوم از لحاظ اقتصاد مدل (کمتر بودن تعداد متغیرها) اولویت دارد. در عین حال کاربرد یافته‌های این پژوهش در حوزه سلامتی در محیط‌های کار، معطوف به برنامه‌ریزی، اجرا و پیروی از نظامهای ارتقاء و ترفیع قاعده‌مدار است. طبیعی است که سلامتی در محیط‌های کار، علاوه بر سلامتی جسمی و فیزیکی، سلامتی روانی در سطح تک تک کارکنان و سپس کل سازمان را نیز دربرمی‌گیرد. اما به عنوان یک محدودیت باید در نظر داشت که یافته‌های این پژوهش از یک سازمان وابسته به وزارت نفت بدست آمده و لذا در تعمیم نتایج به سازمانهایی با ساختار و اهداف متفاوت باید احتیاط شود. در درجه بعدی به هر حال تشویق و پاداش وفاداری از طرف سازمان بر پایه نظر کارکنان مورد سنجش قرار گرفته است. باید در نظر

از لحاظ مفهومی و نظری با عدالت توزیعی که بر دستاوردها و پیامدهای معطوف به شخص متمرکز است، باید دارای رابطه نیرومندتری باشد. بنابراین رابطه عدالت توزیعی با رضایت شغلی نیز در راستای نظر سوئنی و مک‌فارلین است. اما آنچه که در نظر سوئنی و مک‌فارلین [۲۵] و در یافته‌های فیشر [۱۱] گزارش نشده است، انتقال بخشی از اثرات عدالت توزیعی به طور غیرمستقیم از طریق تعهد عاطفی به رضایت شغلی است. در واقع براساس یافته‌های این پژوهش شاید نتوان رضایت شغلی را به طور کامل یک متغیر نگرشی در سطح شخصی تلقی کرد. چرا که شواهد این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت توزیعی علاوه بر رضایت شغلی، زمینه تقویت تعهد عاطفی را به عنوان یک پیامد نگرشی در سطح سازمانی نیز فراهم می‌کند. این یافته با نظرات محققان چندی همخوانی دارد [۳۱]. براساس گزارش محققانی چون کال کوئیت و همکاران [۲۶] و فیشر [۱۱] عدالت رویه‌ای به لحاظ ماهیت باید موجبات تقویت تعهد عاطفی را به جای عدالت توزیعی فراهم سازد، ولی چنین رابطه‌ای به طور مستقیم در تحقیق حاضر بدست نیامد. براساس یافته‌های فیشر با اجرای یک نظام تشویق و پاداش وفاداری مناسب، سطح ادراکات عدالت رویه‌ای و بدنبال آن سطح تعهد عاطفی کارکنان بعنوان یکی از ابعاد سلامتی نگرشی تقویت می‌شود. یعنی اینکه عدالت رویه‌ای یک متغیر واسطه‌ای کامل بین تشویق و پاداش وفاداری با تعهد عاطفی است. شواهد حاصل از تحقیق حاضر حاکی از آن بود که عدالت رویه‌ای برای رابطه بین تشویق و پاداش وفاداری با تعهد عاطفی یک متغیر واسطه‌ای پاره‌ای محسوب می‌شود. از طرف دیگر براساس آنچه که در تصویر ۲ ارائه شده، در سطح مدل سازی معادله ساختاری، عدالت رویه‌ای یک متغیر واسطه‌ای مستقیم برای رابطه بین تشویق و پاداش وفاداری با تعهد عاطفی نیست، بلکه یک متغیر واسطه‌ای با فاصله (Distancemediatorvariable) است. بدین معنی که اجرای یک سیستم پاداش و تشویق وفاداری موجب تقویت عدالت رویه‌ای را فراهم می‌سازد، اما این تقویت به طور مستقیم به تعهد عاطفی منتقل نمی‌شود، بلکه ابتدا به عدالت توزیعی (واسطه‌ی رابطه عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی) و از

10. De Cremer D, Van Knippenberg D. How do leaders promote cooperation? The effects of charisma and procedural fairness. *Journal of Applied Psychology* 2002, 87(5), 858-866.

11. Fisher R. Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach. *International Journal of Organizational Behavior* 2004, 8(3), 486-503.

12. Erez M, Earley PC. Culture, self-identity and work. Oxford University Press, New York 1993.

13. Meyer JP. Organizational commitment, in CL Cooper & IT Robertson (eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, vol 12. John Willy & Sons 1997: 175-228.

14. Gaertner KH & Nollen SD. Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations* 1989, 42, 975-991.

15. Schein EH. Organizational culture. *American Psychologist* 1990, 45, 109-119.

16. Golparvar M. Meta motivation of organizational justice in the employees and managers of Industries and organizations. *Journal of Human Sciences*, Imam Hossein University 2006: 15(65), 11-34. [In Persian].

17. Golparvar M, Ashja A. Relationship between just organization beliefs and group affiliation, group respect, participation in decision making, role conflict, organizational relations and job satisfaction. *Journal of Human Sciences*, Imam Hossein university 2007: 16(70), 27-58. [In Persian].

18. Golparvar M, Nasry M, Malekpour M. The roles of participation to decision making, job involvement, job alternatives and ... on perceived organizational justice in teachers of special schools in Esfahan. *Danesh va Pezhouhesh in Educational Sciences* 2007: 4(15), 25-46. [In Persian].

19. Khakasr S, Golparvar M, Nori A. The mediator role of perceived organizational justice in relation between personnel's chronic self concept with outcomes, supervisor and management satisfaction. *Danesh va Pezhouhesh in Psychology* 2008: 9(34), 1-26. [In Persian].

20. Fisher R & Smith PB. Values and organizational justice: performance and seniority based allocation criteria in UK and Germany. *Journal of Cross Cultural Psychology* 2004,

21. Fisehr R. Organizational reward allocation principles: Testing organizational and cross-cultural differences. *International Journal for Intercultural Relations*. 2004, 28, 151-164.

22. Tyler TR, Lind EA. A relational model of authority in groups, in MP Zanna (ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol 25, Academic Press, San Diego, CA, 1992, 115-191.

23. Tyler TR, Blader SL. The group engagement model: Procedural justice, social identity and cooperative behavior, *Personality and Psychology Review* 2003, 7, 349-361.

داشت انسانها در ارزیابی شرایط و بویژه سیاستهای سازمانی می توانند تا اندازه ای دچار سوء گیری نفع شخصی باشند.

سپاسگزاری

در اینجا از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش که زحمت شرکت و پاسخگویی به پرسشنامه های پژوهش را بر خود هموار نموده اند تشکر و قدردانی می شود.

منابع

1. Golparvar M, Oreizie HR. Peoples' attitude toward private schools in Esfahan. *Quarterly Journal of Education* 2006: 9(3), 359-371. [In Persian].

2. Golparvar M, Nadi MA. Moderating role of demographics variables in relationship between perceived of management supports for ethical behavior with teacher's job satisfaction. In Press in *Journal of Psychology* 2009. [Persian].

3. Golparvar M, Nadi MA. Cultural values and overall fairness: organizational justice, job satisfaction and turnover. *Iranian Journal of Cultural Research* 2010: 3(1), 207-228. [Persian].

4. Golparvar M, Oreizie HR. Prediction the organizational commitment and their components from seventeen Personal and organizational variables. *Danesh va Pezhouhesh in Psychology* 2006: 8(29), 41-63. [In Persian].

5. Giraud F, Langevin P, Mendoza C. Justice as a rationale for the controability principle: A study of managers' opinions. *Management Accounting Research* 2008: 19, 32-44.

6. Schmitt M, Sabbagh C. Synergistic person × situation interaction in distributive justice judgment and allocation behavior. *Personality and Individual Differences* 2004: 37, 359-371.

7. Foote DA, Harman S. Measuring equity sensitivity. *Journal of Managerial Psychology* 2006: 21(2), 90-108.

8. Golparvar M, Oreizie HR. Meta nanlysis of the relationship between organizational commitment dimensions with intention to turnover, to stay and job alternatives. In Press in *Daneshvar, Scientific- Research Journal of Shahed University* 2009 [Persian].

9. Konow J. Blind Spots: The effets of information and stakes on fariness bias and dispersion. *Social Justice Research* 2004: 18, 349-390.



24. Greenberg J. Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management* 1990, 16, 399-432.
25. Sweeney PD, McFarlin DB. Workers evaluation of the ends and the means: An examination of the models of distributive justice and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1993, 55, 23-40.
26. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter, COLH, Ng KY. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology* 2001, 86, 425-445.
27. Hassanzadeh R. Research methods for behavioral sciences. 1th ed, Tehran: Savalan Press 2005. [In Persian].
28. Mowday RT, Porter LW, Steers R. Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. San Diego, CA: Academic Press 1982.
29. Leung K, Smith PB, Wang Z, Sun H. Job satisfaction in joint venture hotels in china: An organizational justice analysis. *Journal of International Business Studies* 1996: 27, 947-962.
30. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989, 51: 1173-1182.
31. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference, *Journal of Business Research*, 59, 1222-1230.