

## بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با توجه به نقش میانجی گری حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان

رضا سخراوی<sup>۱</sup>

آزینا ظهیری<sup>۲</sup>

سحر احمدی چگنی<sup>۳</sup>

بهنام کرمی راد<sup>۴</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با میانجی گری حمایت سازمانی ادراک شده اجرا گردید. پژوهش حاضر از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران تشکیل می دهند که از میان آنها ۲۱۹ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. شرکت کنندگان در پژوهش پرسشنامه های عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و عزت نفس سازمانی را تکمیل نمودند. داده ها از طریق الگوسازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شدند. یافته ها بیانگر این مطلب بودند که عدالت سازمانی با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت معنی دار دارد. همچنین رابطه بین عزت نفس سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان مثبت و معنی دار بدست آمد. بطور کلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی گری را در رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی ایفا می نماید.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، عزت نفس سازمانی

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران، خوزستان، ایران، (نویسنده مسئول) Reza.sakhravi@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران، خوزستان، ایران.

۳. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران، خوزستان، ایران.

۴. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه شهید چمران، خوزستان، ایران.

مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۱</sup> از نظریه مبادله اجتماعی (بلو<sup>۲</sup>، ۱۹۶۴) مورد اقتباس و توسط آیزنبرگر، هانگینگتون، هاتچیسون و سوا<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) توسعه داده شد. بلو (۱۹۶۴) مبادله اجتماعی را به عنوان اعمال داوطلبانه افراد که بوسیله انجام اقدامات و اعمالی که از دیگران انتظار می‌رود، برانگیخته می‌شوند، تعریف نمود. مبادلات اجتماعی بر خلاف مبادلات اقتصادی الزامات غیر مشخصی را در بر می‌گیرد؛ برای مثال در مبادلات اقتصادی، کارکنان دستمزد مشخصی را در قبال عملکردشان دریافت می‌کنند ولی مبادلات اجتماعی سطح بالایی از اعتماد و التزام را شامل می‌شود که فراتر از قراردادهای استخدامی است (مورفی، واین، لیدن و اردگان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳).

نظریه حمایت سازمانی ادراک شده بر اهمیت حمایت کارکنان توسط سازمان و حالت عکس آن اشاره دارد. حمایت توسط سازمان، همان تعهد سازمان به کارکنان است که در این صورت کارکنان یک التزام برای جبران حمایت‌های سازمان را احساس می‌کنند و به احتمال زیاد میزان تعهد خویش را به سازمان افزایش می‌دهند. برای مثال زمانی که سازمان، فرصت‌های رشد، آموزش و جبران منصفانه تلاش‌ها و خدمات کارکنان را لحاظ نماید، تعهد سازمانی کارکنان افزایش یافته و منجر به ایجاد و بهبود نگرش‌های مثبت به سازمان براساس ادراک افراد از وجود رفتار منصفانه با آنها می‌شود (روآدس و آیزنبرگر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). حمایت سازمانی ادراک شده حیطة ای است که کارکنان ادراک می‌کنند که مشارکت‌ها و فعالیت‌های آنها بوسیله سازمان مورد قدردانی قرار می‌گیرد و سازمان از بهزیستی آنها مراقبت می‌نماید (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). نظریه حمایت سازمانی فرض می‌کند که باور کارکنان درباره مراقبت سازمان از بهزیستی آنها به منظور تعیین تمایل سازمان به پاداش برای تلاش افزایش یافته، برای کمک به افراد تا شغل‌هایشان را کامل کنند، حمایت از کارکنان برای سازگاری با موقعیت‌های استرس‌زا و تعادل کار-زندگیشان، حمایت سازمانی ادراک شده است (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). یک فراتحلیل توسط روآدس و آیزنبرگر (۲۰۰۲) پیشنهادها و پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده را بررسی کردند. یافته‌های آنها ۳ طبقه مهم از پیشنهادها را نشان دادند که به توسعه حمایت سازمانی ادراک شده کمک می‌کنند:

- ۱) انصاف در منابع توزیع شده بین کارکنان و برابری در تخصیص منابع رفتارهای بین فردی.
- ۲) میزانی که سرپرستان برای همکاری و مراقبت از سلامت کارکنان ارزش قائلند.
- ۳) پاداش‌های سازمانی و بازشناسی از تلاش‌های کارکنان در زمینه‌های کاری (مانند امنیت شغلی و آموزش).

محققین، عدالت سازمانی<sup>۶</sup> را یکی از پیشنهادهای حمایت سازمانی ادراک شده در نظر گرفته‌اند

1. Perceived organizational support
2. Blau
3. Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa
4. Murphy. Wayen, Liden., & Erdogan
5. Rhoades
6. organizational justice

## Archive of SID

(شئونگ و لاو، ۲۰۰۸؛ دکونیک و جانسون، ۲۰۰۹؛ ترمبلای، کلوتیر، سیمارد، نورتا و واندربرگ، ۲۰۱۰). به اعتقاد گرینبرگ<sup>۴</sup> و کولکوئیت (۲۰۰۵) عدالت سازمانی به ادراک فرد از منصفانه بودن بازده‌ها و پاداش‌هایی که از سوی کارکنان ارائه می‌شود، اشاره دارد. عدالت توزیعی، عدالت در ارتباط با تخصیص بازده‌ها و منابع انسانی می‌باشد، عدالت رویه‌ای، به عدالت ادراک شده در ارتباط با فرایندها و رویه‌های مورد استفاده در توزیع بازده‌ها و منابع انسانی اشاره دارد و عدالت تعاملی نیز عدالت ادراک شده در ارتباط با کیفیت رفتار بین فردی بویژه رفتارهای سرپرست تعریف شده است. شار و شار<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) در پژوهش خویش بیان کردند که عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در استقرار حمایت سازمانی ادراک شده از اهمیت خاصی برخوردار است، انصافی که کارکنان از استقرار عدالت سازمانی ادراک می‌نمایند منجر به افزایش حمایت سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان می‌گردد.

پیرس، گاردنر، کامینگز و دونهام<sup>۶</sup> (۱۹۸۹) مفهوم عزت نفس سازمانی<sup>۷</sup> را معرفی نمودند. آنها عزت نفس سازمانی را این‌گونه تعریف کردند: میزانی که فرد خود را به عنوان یک عضو توانا، مهم و ارزشمند در سازمان باور دارد. عزت نفس سازمانی یک خود ارزیابی از ارزشمندی و شایستگی فردی به عنوان یک عضو از سازمان می‌باشد. عزت نفس سازمانی بازتاب ارزش خود ادراک شده ای می‌باشد که افراد از خودشان به عنوان اعضای مهم، شایسته و توانا در سازمانشان دارند. مطابق با دیدگاه کورمن از عزت نفس می‌توان بیان کرد که افراد با عزت نفس سازمانی بالا، این احساس را دارند که توانسته‌اند نیازهایشان را توسط نقش‌های سازمانی خود برآورده سازند (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴). ویژگی‌های محیط کار می‌تواند بر عزت نفس سازمانی که ناشی از رفتارهای سازمان با کارکنانش است و با اطلاعات مرتبط با هویت، مثلاً ارتباطات با کارکنان، تأثیر بگذارد. روآدس و آیزنبرگر (۲۰۰۲) فرض کردند که حمایت سازمانی ممکن است بر احساس کارکن از شایستگی و ارزش خود به واسطه مفهوم عزت نفس تأثیر بگذارد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که حمایت سازمانی ویژگی‌های موقعیتی را که منجر به عزت نفس سازمانی می‌شود تشکیل می‌دهد (چن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵).



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

1. Cheung & Law
2. De Coninck & Johnson
3. Tremblay, Cloutier, Neverta, & Vanderberghe
4. Greenberg
5. Shore & Shore
6. Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham
7. organizational- based self- esteem
8. Chen

*Archive of SID*

در خصوص روابط بین متغیرها چن، آری و لی<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در تحقیق خویش بیان کردند که حمایت سازمانی ادراک شده بر عزت نفس سازمانی اثر مثبت مستقیمی دارد. کردو، آرمناکس، فیلد و یانگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خویش به رابطه معنی دار مثبتی بین حمایت سازمانی ادراک شده و نوآوری سازمانی دست یافتند ( $r=0/28$ ،  $p>0/01$ ). فیلیپوا<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهش خویش به این نتیجه دست یافت که حمایت سازمانی با عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی دار مثبتی دارد که میزان این رابطه به ترتیب برابر با  $0/19$  ( $p>0/05$ ) و  $0/46$  ( $p>0/001$ ) بوده است. واندنبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک شده نقش واسطه‌گری را در رابطه میان عدالت سازمانی با عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌نماید. فریس، براون و هلر<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) نیز بیان کردند که حمایت سازمانی ادراک شده با عزت نفس سازمانی رابطه معنی دار مثبتی دارد ( $r=0/15$ ،  $p>0/05$ ). دی کونیک<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در تحقیق خود اذعان نمود که عدالت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده بر اعتماد سازمانی اثر مثبت غیرمستقیمی را اعمال می‌نماید. هلر، جاج و واتسون<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) در پژوهش خویش بیان کردند که عزت نفس سازمانی یکی از پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد و به این نتیجه رسیدند که عزت نفس سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی را با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتار مدنی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به مطالب گفته شده هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان است. در راستای تحقق هدف پژوهش حاضر، فرضیه‌های زیر تدوین و مورد آزمون قرار گرفتند.

عدالت سازمانی با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت دارد.

حمایت سازمانی ادراک شده با عزت نفس سازمانی رابطه مثبت دارد.

حمایت سازمانی ادراک شده نقش میانجی‌گری را در رابطه بین عدالت سازمانی با عزت نفس سازمانی را ایفا می‌کند.

**روش پژوهش**

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی و در قالب الگوی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت ملی حفاری ایران تشکیل می‌دهند که تعداد ۲۱۹ نفر از آنها به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقاتی بر حسب واحدهای سازمانی

1. Aryee & Lee.
2. Credo, Armenakis, Feild & Young
3. Filipova
4. Vandenrberghe
5. Ferris, Brown, & Heller
6. De Coninck
7. Heler, Judge, & Watson

*Archive of SID*

انتخاب گردیدند. شرکت کنندگان در این پژوهش پرسشنامه‌های زیر را تکمیل نمودند:

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده: در این پژوهش برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه ۸ آیتمی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده گردیده است. پاسخ‌ها بر روی یک پیوستار لیکرتی ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) درجه بندی شده‌اند. چیانگ و هسیه<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آوردند، هم چنین کلوای و بارلینگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) روایی این مقیاس را در حد قابل قبول گزارش نمودند. در این پژوهش نیز تحلیل عوامل تأییدی، امکان در نظر گرفتن ۸ سؤال را به عنوان یک عامل در این پژوهش مستند ساخت (RMSEA = ۰/۰۷). همچنین در این پژوهش، پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و روایی آن از طریق همبسته نمودن با یک سؤال محقق ساخته برابر با ۰/۸۱ در سطح معنی داری  $p > ۰/۰۱$  بدست آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از مقیاس کولکوئیت<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای، چهار نوع عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی (۴ ماده)، عدالت رویه‌ای (۷ ماده)، عدالت اطلاعاتی (۵ ماده)، و عدالت بین فردی (۴ ماده) را می‌سنجد. نحوه پاسخگویی به این مقیاس به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای، از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار توسط هاشمی شیخ‌شبابی (۱۳۸۶) به فارسی برگردانده شد. کولکوئیت (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ را برای عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی، به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ گزارش نمود. هاشمی شیخ‌شبابی (۱۳۸۶) با همبسته کردن مقیاس‌های ۴ بعد عدالت سازمانی با مقیاس‌های مرتبط با کارکنان اعتبار ملاکی آن‌ها را تأیید کرد.

پرسشنامه عزت نفس سازمانی: برای سنجش عزت نفس سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه ۱۰ ماده‌ای پیرس و گاردنر (۱۹۸۹) استفاده شد و برای اجرا به فارسی ترجمه و تنظیم گردید. آزمودنی‌ها می‌بایست برای پاسخگویی به این مقیاس، به رابطه خود با سازمان بیندیشند و میزانی که هر یک از سؤالات آزمون را باور دارند، بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی، از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) مشخص سازند. پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) با بررسی پژوهش‌هایی که درباره این سازه صورت گرفته بیان کردند که میزان ضریب پایایی این آزمون به طور کل بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۲ گزارش نمودند، همچنین پیرز و گاردنر (۱۹۸۹) روایی این پرسشنامه را در حد قابل قبولی ذکر کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ بدست آمد. همچنین تحلیل عوامل تأییدی نیز برازش هر ۱۰ آیتم مقیاس را مورد تأیید قرار داد (RMSEA = ۰/۰۷).

1. Chiang & Hsieh
2. Kelloway & Barling
3. Colquitt

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش که شامل شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و نتایج حاصل از همبستگی ساده در جدول ۱ و الگویابی معادلات ساختاری میان متغیرهای پژوهش می‌باشند، در جدول‌های ۲ و ۳ ذکر شده‌اند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و همبستگی ساده میان متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	عدالت سازمانی	۶۲/۷۲	۷/۴۵	-		
۲	حمایت سازمانی ادراک شده	۲۱/۹۴	۴/۶۱	**۰/۸۰	-	
۳	عزت نفس سازمانی	۲۴/۶۸	۵/۸۳	**۰/۴۵	**۰/۳۰	-

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، میانگین، انحراف معیار عدالت سازمانی به ترتیب ۶۲/۷۲ و ۷/۴۵، حمایت سازمانی ادراک شده ۲۱/۹۴ و ۴/۶۱ و عزت نفس سازمانی ۲۴/۶۸ و ۵/۸۳ است. همچنین رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده برابر با ۰/۸۰، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی ۰/۴۵ و رابطه حمایت سازمانی و عزت نفس سازمانی برابر با ۰/۳۰ بدست آمد که همگی این ضرایب در سطح  $p < ۰/۰۱$  معنی داری هستند. شاخص‌های آماری مربوط به نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری در جدول ۲ نشان داده شده است. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود از نظر شاخص‌های برازش نیز شاخص برازش

جدول ۲. نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

شاخص الگو	$\chi^2$	df	$\frac{\chi^2}{df}$	CFI	GFI	IFI	RMSR	RMSEA
مدل پیشنهادی پژوهش	۴/۶۲	۴	۱/۱۵	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۵۶۸	۰/۰۴۶

تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۹ شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۷، شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۹ و ریشه میانگین مجذورات باقیمانده (RMSR) و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا (RMSEA) به ترتیب کمتر از ۰/۶ و ۰/۰۵ بدست آمد، که شاخص‌های مطلوبی می‌باشند.



نمودار ۲. الگوی نهایی پژوهش

## جدول ۳. میزان اثر و سطح معنی‌داری مسیرها در الگویابی معادلات ساختاری

b	مسیرهای مطرح در مدل
۰/۵۲ <sup>۰۰</sup>	عدالت سازمانی ← حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۳۴ <sup>۰۰</sup>	حمایت سازمانی ادراک شده ← عزت نفس سازمانی سازمانی
۰/۲۹ <sup>۰۰</sup>	عدالت سازمانی ← حمایت سازمانی ادراک شده ← عزت نفس سازمانی

همان‌طور که در نمودار ۲ و جدول ۳ مشاهده می‌شود میزان اثر استاندارد عدالت سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت سازمانی ادراک شده بر عزت نفس سازمانی به ترتیب ۰/۵۲ و ۰/۳۴ در سطح معنی‌داری  $p < 0/01$  و اثر استاندارد غیر مستقیم عدالت سازمانی بر عزت نفس سازمانی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده با استفاده از روش بوت استراپ برابر با ۰/۲۹ در سطح معنی‌داری  $p < 0/01$  بدست آمد.

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش الگویی از روابط بین حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی مورد آزمون قرار گرفتند. براساس نتایج حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش‌های شار و شار (۱۹۹۵)، ترمبلی و همکاران (۲۰۱۰)، چیانگ و لاو<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) همسو است. گل پرور و همکاران (۱۳۸۸) بیان کردند که وجود عدالت در تصمیم‌گیری، اجرای تصمیمات، اطلاع‌رسانی به موقع تصمیمات و مواردی از این دست حس ارزشمندی را به کارکنان منتقل می‌کند. به عبارت دیگر، چنانچه با کارکنان غیرمنصفانه برخورد شود، آنها ممکن است احساس کنند که یا دارای ارزش لازم برای سازمان نیستند و یا اینکه نقش و کار آنها برای سازمان اهمیتی ندارد که سعی نمی‌کنند با آنها عادلانه رفتار کنند. به طور طبیعی در چنین شرایطی کارکنان احساس خواهند کرد که سازمان از آنها و نقش‌شان حمایت لازم را به عمل نمی‌آورد و بدین ترتیب حس ارزشمندی و تعلق گروهی آنها، کاهش می‌یابد. همچنین شار و شار (۱۹۹۵) بیان می‌کنند عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در استقرار حمایت سازمانی ادراک شده از اهمیت خاصی برخوردار است. انصافی که کارکنان از استقرار عدالت سازمانی ادراک می‌نمایند منجر به افزایش حمایت سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان می‌گردد. این یافته که رویه‌ها، توزیع و رفتارهای منصفانه، باعث تعهد بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود، به طور جدی مؤید دیدگاه مبادله اجتماعی است. سازمان با کارکنان منصفانه رفتار می‌کند و آنها نیز متقابلاً نسبت به سازمان و اهداف آن، تعهد نشان می‌دهند. در این حوزه نیز به طور طبیعی وقتی کارکنان وجود انصاف و عدالت را در سازمان تجربه کنند، حس حمایت شدن از طرف سازمان، در آنها بالا می‌رود (تیپر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

نتایج این پژوهش فرضیه‌های دوم و سوم را نیز مورد تأیید قرار داد. پیرس و همکاران (۱۹۹۳)، در

1. Chiang &amp; Lawe

2. Tipper

*Archive of SID*

تحقیق خویش خاطر نشان ساختند که حمایت سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان باعث تقویت عزت نفس سازمانی در آن‌ها می‌شود. به نظر می‌رسد که عزت نفس سازمانی پاسخ‌های مشابه و مثبتی را به فرد القا می‌کند. این مسأله می‌تواند به سازمانها در بهبود بخشیدن اعمال کارکنان کمک نماید. هم‌چنین نتایج بدست آمده با پژوهش‌های انجام شده توسط روآدس و آیزنبرگر (۲۰۰۲) همسو می‌باشد که فرض کردند حمایت سازمانی ممکن است بر احساس کارکن از شایستگی و ارزش خود به واسطه مفهوم عزت نفس تأثیر بگذارد. افزون بر این، سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات سازمان در خصوص تبلور استعداد، توانایی و مهارت‌های کارکنان از طریق حمایت‌های سازمانی در جهت شکوفایی نیازهای رشدی و پیشرفت کارکنان به واسطه آموزش‌های شغلی، مشارکت، تفویض اختیار، مسئولیت‌پذیری و اعطای آزادی عمل به کارکنان سهم بسزایی را در ارتقا عزت نفس سازمانی کارکنان فراهم می‌آورد (روآدس و آیزنبرگر، ۲۰۰۲).

از آنجایی که پژوهش حاضر بر روی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران صورت گرفته است، باید در تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر در موقعیت‌های زمانی و مکانی مختلف به دلیل شرایط اقلیمی و فرهنگی متفاوت جانب احتیاط را رعایت نمود.

همچنین پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی با تفکیک انواع حمایت‌های سازمانی (حمایت‌های آموزشی، مادی، عاطفی و...) به بررسی روابط این سازه‌ها با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی پرداخته شود.



## منابع

ارشدی، نسرین، هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزه های رفتار مدنی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی. مجله دستاوردهای روانشناختی، دوره چهارم، شماره ۲، ۲۱۹-۲۳۶.

صادقیان، فاطمه، عبادی، محمد رضا و باغبان، ایران (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه جریوقه سفلی. فصلنامه مشاوره شغلی و حرفه ای، دوره دوم، شماره ۴، ۱۱۶-۱۳۱.

گل پرور، محسن، آتش پور، سید حمید و خسروی، امین (۱۳۸۹). بررسی رابطه جو سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی. مجله یافته های نو در روانشناسی، ۱۹، ۸۰-۹۴.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده، چند گانه و تعاملی برخی متغیرهای نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. پایان نامه دکتری روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Chen, G. (2005). Examination of the relationships among general and work-specific self-evaluations, work-related control beliefs, and job attitudes. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 349-70.
- Chen, Z. X., Arye, S., & Lee, C. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-470.
- Cheung, F.Y., & Law, M.C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business*, 2, 213-231.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- Chiang, C. F., & Lawe, S. A. (2008). Fairness theory: Justice as accountability. in J. Greenberg & R Cropanzano (Eds). *Advance in organizational justice* (pp1-55). Palo Alto: Stanford University Press.
- Colquitt, H. (2001). Organizational justice, performance, organizational commitment and job satisfaction: A French study. *Group & Organization Studies*, 12, 49-74.
- Credo, M., Armenakis, A. J., Field, K. V., & Young, Y. J. (2010). The impact of perceived organizational support on innovation. *Journal of Management*, 29 (4) 569- 588.
- De Coninck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees level of trust. *Journal of Business Research* 63, 1349-1355.
- De Coninck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support and organizational justice on performance and turnover salesperson. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 4, 333-350.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279–286.
- Filipova, D. G. (2011). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180- 190.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in relationship between job and life satisfaction. *Journal of organizational Behavior*, 23 (7), 815-35.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. 1990. Item content versus item wording: Disentangling role conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 75, 738–742.
- Murphy, K., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafi : The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*. 56, 61–84.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32 (3), 622-4.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. Cropanzano & Kasmir K. M. (Eds.), *Organizational Politics, justice, and support. Social Climate at Work*, Quorum Press, pp. 149-164.
- Tipper, N. (2000). Alternative approaches to the employee- organization relationship: Does investment in employee pay off? *Academy of Management Journal*, 40, 1089-1121.
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Neverta D. C., & Vandenberghe, C. (2010). The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 405–433.
- Vanderberghe, F. C. (2012). Combination of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 67 (2), 90-308