

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره سی و چهارم - زمستان ۱۳۸۶
صص ۲۶ - ۱

نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزم کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت

سرور خاکسار^۱ - محسن گل‌پرور^۲ - ابوالقاسم نوری^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزم کارکنان با رضایت آنها نسبت به نتیجه، سرپرست و مدیریت با استفاده از ۲۵۰ نفر از کارکنان صنایع و سازمانهای شهر اصفهان که به شیوه دو مرحله‌ای انتخاب شدند، اجرا شد. روش پژوهش همبستگی بود و ابزارهای پژوهش سه پرسشنامه برای سنجش انواع سه‌گانه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی)، پرسشنامه سنجش سطوح خودپنداره مزم (فردی، ارتباطی و جمعی) و پرسشنامه رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت بوده است. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون میانجی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل رگرسیون

1- کارشناسی ارشد روان‌شناسی
Email: sorurkhasar@yahoo.com

2- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد خوراسگان

3- دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

میانجی گام اول نشان داد که سطوح خودپنداره مزمن فردی و جمعی (به ترتیب با بتا استاندارد ۰/۱۷۳ و ۰/۲۷۱ و با بتا استاندارد ۰/۱۶۲ و ۰/۲۰۵) برای عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و سطح خودپنداره مزمن جمعی (با بتا استاندارد ۰/۲۴۷) برای عدالت ارتباطی دارای توان پیش‌بین معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) هستند. نتایج تحلیل رگرسیون میانجی گام دوم نشان داد که از بین سطوح خودپنداره مزمن برای پیش‌بینی رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت، خودپنداره مزمن فردی و جمعی قادر به پیش‌بینی رضایت از نتیجه و رضایت از سرپرست (با بتا استاندارد ۰/۱۳۶ و ۰/۲۰۸ و ۰/۲۳۰ و ۰/۱۷۰) و فقط خودپنداره مزمن جمعی (با بتا استاندارد ۰/۱۴۸) قادر به پیش‌بینی معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) رضایت از مدیریت هستند. در گام آخر (سوم) تحلیل رگرسیون میانجی نشان داد وقتی ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خودپنداره مزمن به صورت یکجا برای پیش‌بینی وارد معادلات رگرسیون شدند، فقط عدالت توزیعی نقش میانجی را در رابطه بین خودپنداره مزمن جمعی و رضایت از نتیجه ایفا می‌کرد. عدالت رویه‌ای نیز به صورت جداگانه برای رابطه بین خودپنداره مزمن فردی و رضایت از سرپرست و عدالت ارتباطی نیز به طور جداگانه برای رابطه بین خودپنداره مزمن فردی و جمعی با رضایت از سرپرست نقش میانجی داشتند. و بالاخره عدالت رویه‌ای نیز نقش میانجی را در رابطه بین خودپنداره مزمن جمعی و رضایت از مدیریت ایفا می‌کرد.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی توزیعی، عدالت سازمانی رویه‌ای، عدالت سازمانی ارتباطی، خودپنداره مزمن فردی، خودپنداره مزمن ارتباطی، خودپنداره مزمن جمعی، رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست، رضایت از مدیریت.

مقدمه

عدالت سازمانی در اغلب تحقیقات یک پدیده سه بعدی (عدالت توزیعی^۱، رویه‌ای^۲ و ارتباطی^۳) در نظر گرفته شده که به دلیل پیامدهای مهم کاری نظیر تعهد سازمانی، رفتارهای مطلوب سازمانی، رفتارهای ضد تولید و عملکرد شغلی تبدیل به یکی از جذاب‌ترین و راهگشایترین موضوعات تحقیقی در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شده است (گل‌پرور، ۱۳۸۵).

1 – Distributive Justice

2 – Procedural Justice

3 – Interactional Justice

عدالت توزیعی به ادراکات معطوف به نتایج حاصل از کار (پاداش، ترفیع، امکانات و امثال آن) باز می‌گردد. ابعاد دیگر به رویه‌های تصمیم‌گیری در درون سازمان باز می‌گردد و در عین حال شأن و منزلت و رعایت برخورد‌های محترمانه سرپرستان یا مدیران با کارکنان سازمان را شامل می‌شود. این دو بعد اخیر به عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (ارتباطی) موسوم هستند (بایز^۱، ۲۰۰۱؛ کروپانزانو، ویس، ساکو و گراندی^۲، ۲۰۰۰؛ فولگر و کروپانزانو^۳، ۱۹۹۸؛ ون‌دن باس، ورمونت و وایلکی^۴، ۱۹۹۷). اهمیت نسبی و مشارکت انواع مختلف عدالت ادراک شده برای نگرش‌ها و رفتارهای مختلف بسیار مورد بحث و مجادله است. در واقع مشخص نیست که در بین کارکنان مختلف در سازمانهای مختلف کدام یک از این نوع ادراکات مهم هستند. تحقیقات قابل توجه در این زمینه نشان می‌دهد که ساز و کارها و فرایندهای شناختی و همچنین برجسته‌سازی لحظه‌ای اطلاعات به‌صورت شناختی بر ادراکات عدالت در افراد مختلف و همچنین در یک فرد در زمانهای متفاوت مؤثر است (جانسون، سلنتا و لرد^۵، ۲۰۰۶). به‌عبارت دیگر اینکه کدام یک از ابعاد عدالت ادراک شده در لحظه برای کارکنان مهم باشد و بر مبنای آن اقدام به قضاوت در مورد وجود یا نبود عدالت در موقعیتها نمایند، به این بستگی دارد که در لحظه دوری کدام یک از این ادراکات، مبتنی بر شناخت‌ها و اطلاعات دریافتی فعال شده باشد. براساس تحقیقاتی که در ادامه خواهد آمد، خودپنداره یکی از ساز و کارهای مطرح است که به‌عنوان عامل مهمی با ادراکات عدالت سازمانی مرتبط است.

خودپنداره طی چند سال اخیر به عنوان ساز و کاری که باعث توجه زمانی و ویژه افراد به ابعاد خاصی از عدالت (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) می‌شود، معرفی شده است. براساس نظریه‌پردازی‌های جدید، خودپنداره طرحواره‌ای چند بعدی است که در آن تمام اطلاعات مرتبط با خود جای گرفته و دارای سطوح مختلفی است (لرد و براون^۶، ۲۰۰۴؛ جانسون و همکاران، ۲۰۰۶). جدیدترین نظریات نشان‌دهنده حداقل سه

1 – Bies

2 – Cropanzano, Weiss, Suckow & Grandey

3 – Folger

4 – Vanden bos, Vermunt & Wilke

5 – Johnson, Selenta & Lord

6 – Lord & Brown

سطح خودپنداره است. یکی خودپنداره فردی^۱ است که اطلاعات مرتبط با تواناییها و ضعف‌های افراد است و از لحاظ ماهیت دارای جهتگیری نفع شخصی^۲ است. این سطح خودپنداره، از طریق مقایسه تواناییها و ضعفهای فرد با دیگران، زمینه تضعیف یا تقویت احترام و ارزش به خود را فراهم می‌سازد (مارکوس و کیتایاما^۳، ۱۹۹۱). سطح دوم، خودپنداره ارتباطی^۴ است که افراد بیشتر براساس نوع روابطی که با افراد خاص و نزدیک (در خانواده و خارج از آن) دارند، خود را مورد داوری قرار می‌دهند. این سطح از خودپنداره از طریق توجه به بهزیستی و رفاه افراد دیگر برانگیخته می‌شود و در صورتی که فرد از خود تصویری متناسب از نظر ارتباط با افراد دیگر داشته باشد، عزت نفس در وی تقویت می‌گردد (برور و گاردنر^۵، ۱۹۹۶). سطح سوم خودپنداره جمعی^۶ است که به موضوع عضویت گروهی باز می‌گردد. این عضویت ممکن است در محیط کار و یا خارج از آن باشد. در این سطح افراد خود را برحسب وضعیت عضویت خود در گروه مرجع تعریف می‌کنند و چنانچه گروه مرجع خود را در مقایسه با دیگر گروهها دارای تواناییهای محسوس‌تری بدانند، عزت نفس آنها بالا می‌رود (سلنتا و گرد، ۲۰۰۵).

گابریل و گاردنر^۷ (۱۹۹۹) طی پنج آزمایش، علاوه بر نشان دادن تمایز بین هر یک از این سطوح سه‌گانه خودپنداره، نشان دادند که زنان و مردان در خودپنداره فردی با یکدیگر تفاوتی ندارند، اما در خودپنداره ارتباطی و جمعی با یکدیگر متفاوت هستند. نتایج نشان داد که زنان بیشتر بر سطح خودپنداره ارتباطی و مردان بیشتر بر سطح خودپنداره جمعی متمرکز هستند. بنابراین سطوح خودپنداره هم دارای مبانی نظری و هم مبانی پژوهشی است.

در حوزه تحقیقات صنعتی و سازمانی، طی سالهای اخیر، محققان بر اهمیت به‌کارگیری دانش و اطلاعات مربوط به خودپنداره، به‌عنوان یک عامل اثرگذار بر ادراکات عدالت سازمانی تأکید کرده‌اند (بروکنر، دی کرم، ون دن باس و چن^۸، ۲۰۰۵)؛

1 – Individual Self – concept

2 – Self- interest

3 – Markus & Kitayama

4 – Relational self-concept

5 – Brewer & Gardner

6 – Collective Self-concept

7 – Gabriel & Gardner

8 – Brockner, De Cremer, Van den Bos & Chen

دی کرمر و تیلر^۱، ۲۰۰۵؛ جانسون، ۲۰۰۵؛ اسکیتکا^۲، ۲۰۰۳؛ تیلر و بلدر^۳، ۲۰۰۳). در این زمینه اسکیتکا (۲۰۰۳) شواهد تجربی مربوط به نقش انواع خودپنداره را بر ادراکات معطوف به عدالت خلاصه کرده است. یافته‌های این محقق نشان می‌دهد که ادراک افراد از عدالت و انصاف، و دلیل آوردن برای وجود داشتن یا وجود نداشتن عدالت در محیط سازمان، به سطوح متفاوت خودپنداره در زمان ادراک و استدلال بستگی دارد. وی با تأکید قاطع اظهار می‌دارد که عدالت سازمانی ادراک شده با سطوح خودپنداره افراد در هم تنیده شده‌اند. در واقع این تبیین بدین مفهوم است که فرایندهای ادراک عدالت از طریق خودپنداره فعال فرد در لحظه به شیوه خود تنظیمی^۴ (تنظیم از طریق خود یا خودپنداره فرد) اداره و کنترل می‌شوند. در این راستا باید به این نکته توجه داشت که هر یک از ابعاد عدالت به صورت نظری ممکن است با یکی از این سطوح خودپنداره ارتباط داشته باشد.

چنانکه گفته شد، خودپنداره فردی مبتنی بر نفع شخصی است، لذا به‌طور طبیعی باید با عدالت توزیعی که مبتنی بر پیامدها و نتایجی است که عاید شخص می‌شود، رابطه داشته باشد. عدالت ارتباطی نیز بر نحوه ارتباط و تعامل بین کارکنان و مدیران و سرپرستان آنها متمرکز است، بنابراین باید با خودپنداره ارتباطی داشته باشد و عدالت رویه‌ای که معطوف به رویه‌های تصمیم‌گیری مدیریتی در درون سازمان یا محیط‌های کاری است، باید با خودپنداره جمعی ارتباط داشته باشد. این ارتباط به باور سلنتا و گُرد (۲۰۰۵) و سلنتا، گُرد و براون (۲۰۰۴) دارای توجیه نظری است. این محققان دو ساز و کار را که از آن طریق انتظار می‌رود، بین سطوح خودپنداره و عدالت ادراک شده سازمانی رابطه وجود داشته باشد، معرفی کرده‌اند. اولین سازوکار مربوط به توان وزن‌دهی لحظه‌ای خودپنداره فعال به ادراکات معطوف به هر یک از ابعاد عدالت سازمانی است. در واقع وقتی که خودپنداره فردی در لحظه و یا به‌صورت مسلط فعال باشد، به‌طور طبیعی اطلاعات مربوط به نتیجه و پیامد که حاوی تقویت یا تضعیف تمایل به نفع شخصی است، برجسته می‌شود. این برجستگی باعث می‌شود که ادراکات

1 – De Cremer & Tyler

2 – Skitka

3 – Tyler & Blader

4 – Self - regulatory

مربوط به عدالت توزیعی فعال شوند. در مورد دو بعد دیگر عدالت سازمانی ادراک شده و سطوح خودپنداره متناظر با آنها نیز وضع بر همین منوال است. بنابراین خودپنداره مزمن و مسلط، ادراکات خاص مربوط به عدالت را برمی‌انگیزد و این ادراکات نیز میزان رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و یا رضایت از مدیریت را جهت‌دهی می‌کنند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶). دومین ساز و کار اینکه، وقتی یکی از سطوح خودپنداره فردی، ارتباطی و یا جمعی در موقعیتی فعال می‌شوند، ارزیابی متفاوتی نیز همزمان فعال می‌گردند. در چنین شرایطی است که معیارهای معطوف به رعایت عدالت و انصاف نیز فعال شده و به عنوان مرجع مقایسه برای آنچه در دنیای بیرونی (خارج از فضای شناختی) اتفاق افتاده عمل می‌کند. طبیعی است که اگر بین معیارهای فعال شده و آنچه در دنیای واقعی بیرون به حقیقت پیوسته، همخوانی و تناسب وجود نداشته باشد، ابتدا ادراک بی‌عدالتی و سپس پیامدهای نگرشی دیگر نظیر نارضایتی از نتیجه، سرپرست و یا سازمان به وجود می‌آید (اسکیتکا، ۲۰۰۳؛ جانسون و همکاران، ۲۰۰۶). چنانکه از تبیین‌های نظری گفته شده برمی‌آید، به نظر می‌رسد که ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده نقش میانجی را در رابطه بین سطوح خودپنداره مزمن (فردی، ارتباطی و جمعی) با رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت، به عنوان پیامدهای نگرشی در محیط کار ایفا می‌کنند.

در این زمینه تحقیقات قبلی لرد، براون و فرایبرگ^۱ (۱۹۹۹) به‌طور ضمنی این نتیجه‌گیری‌ها را تأیید نموده است. با این حال تحقیق جدیدتر جانسون و همکاران (۲۰۰۶) حمایت جدی‌تری برای آنچه به صورت نظری در بالا مطرح شد فراهم نموده است. این محققان طی دو مطالعه به خوبی نشان داده‌اند که سطوح خودپنداره (فردی، ارتباطی و جمعی) با انواع ادراکات معطوف به عدالت در سازمان در تأثیر بر پیامدهای نگرشی نظیر رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت نقش ایفا می‌کنند. به ویژه یافته‌های این محققان نشان می‌دهد که عدالت ارتباطی با خودپنداره ارتباطی و عدالت رویه‌ای با خودپنداره جمعی به ترتیب بر رضایت از سرپرست و

1 – Lord, Brow & Freiberg

رضایت از مدیریت به طور تعاملی مؤثر هستند. بنابراین می توان این انتظار را مطرح کرد که سطوح خودپنداره مزمن (آنچه در افراد به طور عمومی در شرایط مختلف زندگی بر فضای ذهنی آنها تسلط دارد) و ابعاد عدالت ادراک شده، هر یک به طور مستقل با رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت دارای رابطه باشند و در عین حال سطوح خودپنداره نیز با ابعاد عدالت سازمانی رابطه داشته باشد. ولی وقتی که سطوح خودپنداره مزمن با ابعاد عدالت سازمانی با یکدیگر وارد معادلات پیش‌بینی می‌شوند، رابطه سطوح خودپنداره مزمن با ابعاد سه‌گانه نگرشی (یعنی رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت) تغییر می‌کند. در واقع انتظار می‌رود که ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده نقش میانجی را برای رابطه سطوح خودپنداره مزمن با ابعاد نگرشی سه‌گانه داشته باشند. به دلیل نو بودن حوزه تحقیقاتی یاد شده در ایران (و حتی در جهان) و با توجه به اینکه به هر حال فرهنگ و شرایط کاری در سازمانهای ایران با کشورهای دیگر (آمریکا و انگلستان که اغلب تحقیقات این حوزه در آنها صورت گرفته) متفاوت است، در این پژوهش به صورت مقدماتی نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین سطوح خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته است. فرضیه‌های زیر نیز در همین راستا در این پژوهش مطرح شده‌اند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: سطوح خودپنداره مزمن (فردی، ارتباطی و جمعی) قادر به پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) هستند.

فرضیه دوم: سطوح خودپنداره مزمن (فردی، ارتباطی و جمعی) قادر به پیش‌بینی رضایت از نتیجه، سرپرست و مدیریت هستند.

فرضیه سوم: وقتی ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خودپنداره مزمن همزمان برای پیش‌بینی رضایت از نتیجه، سرپرست و مدیریت وارد معادلات می‌شوند، ابعاد عدالت سازمانی و نه سطوح خودپنداره مزمن، قادر به پیش‌بینی رضایت از نتیجه، سرپرست و مدیریت هستند.

روش

روش این پژوهش از نظر ماهیت، از نوع همبستگی محسوب می‌شود. در این پژوهش ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی یا تعاملی) به عنوان متغیر میانجی، سطوح خودپندارهٔ مزمن افراد (فردی، ارتباطی و جمعی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین و رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت به‌عنوان پیامدهای نگرشی که افراد به دلیل کار در سازمانها کسب می‌کنند، متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمانها و صناعی نظیر ادارهٔ برق، مخابرات، ذوب آهن و چند سازمان کوچک دولتی دیگر تشکیل داده‌اند. هیچ‌گونه محدودیت جمعیت‌شناختی خاصی برای شرکت در پژوهش وجود نداشته است. تعداد کل کارکنان این سازمانها در اختیار پژوهشگران قرار نگرفته است. نمونهٔ این پژوهش ۲۵۰ نفر بوده که از طریق نمونه‌گیری دو مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. در مرحلهٔ اول سازمانهایی که مایل به همکاری بوده‌اند، انتخاب و سپس از بین آنها حدود ۷ سازمان انتخاب شدند. سپس در مرحلهٔ دوم به تناسب تعداد کارکنان آنها، بین ۲۰ تا ۸۰ پرسشنامه در هر سازمان تکمیل شده است. میانگین سنی گروه نمونه ۳۴/۵۴ و انحراف معیار آن برابر ۷/۸۲ و میانگین سابقهٔ شغلی شرکت‌کنندگان در پژوهش ۱۰ سال با انحراف معیار ۸/۵ سال بوده است. ۱۹۹ نفر از اعضای نمونه رسمی و ۵۱ نفر قراردادی یا پیمانی بوده‌اند. از گروه نمونه ۱۲ درصد را زنان و ۸۸ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. همچنین اکثریت افراد گروه نمونه حاضر را افراد متأهل تشکیل داده‌اند. کفایت حجم نمونه با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش در سه شکل ملاک، میانجی و پیش‌بین ۹ متغیر بوده و براساس توصیهٔ استیونز (۱۹۹۶، به نقل از فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴، ص ۱۱۳) که حداقل برای هر متغیر پیش‌بین (در نظر داشته باشید که در تحلیل رگرسیون میانجی انجام شده در این پژوهش، سطوح خود پنداره و ابعاد عدالت سازمانی در عمل به عنوان متغیرهای پیش‌بین استفاده شده‌اند) ۱۵ نفر پیشنهاد داده است، در نظر گرفته شده است. این مقدار پیشنهادی، حداقل تعداد ممکن است. در این پژوهش به ازای هر متغیر پیش‌بین (با در نظر گرفتن حداقل ۶ متغیر پیش‌بین در گام سوم رگرسیون میانجی) حدود ۴۲ نفر بوده است.

ابزارهای پژوهش

۱- پرسشنامه‌های عدالت سازمانی ادراک شده: عدالت سازمانی توزیعی در این پژوهش از طریق پرسشنامه ۵ سؤالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی نیز با پرسشنامه‌های ۶ و ۷ سؤالی مورمن (۱۹۹۱) مورد سنجش قرار گرفته است. رویی سازه، صوری و محتوایی این سه پرسشنامه را سازندگان آن بررسی و تأیید کرده‌اند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه‌ها در مطالعات قبلی (گل‌پرور، نصیری و ملک‌پور، ۱۳۸۶) ۰/۸۳، ۰/۹ و ۰/۸۱ به دست آمده است. در این مطالعه نیز ضرایب پایایی این سه پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف اسپیرمن - براون و گاتمن بررسی و به ترتیب برای عدالت توزیعی ۰/۷۴۱، ۰/۷۲۲ و ۰/۷۰۱، برای عدالت رویه‌ای ۰/۸۳۸، ۰/۸۲۲ و ۰/۸۰۷ و برای عدالت ارتباطی ۰/۸۳۸، ۰/۸۰۵ و ۰/۸۰۳ به دست آمد.

۲- پرسشنامه سطوح خودپنداره مزمن: برای سنجش خودپنداره مزمن کارکنان در سه سطح فردی، ارتباطی و جمعی، از پرسشنامه سلنتا و لرد (۲۰۰۵) که دارای ۱۵ سؤال است استفاده شد. هر یک از پنج سؤال این پرسشنامه به یکی از سه سطح خودپنداره فردی، ارتباطی و جمعی اختصاص دارد. جانسون و همکاران (۲۰۰۶) نیز آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۷۴ و ۰/۶ را برای این سه مقیاس گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه نیز برحسب آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف (اسپیرمن - براون و گاتمن) به ترتیب برای خودپنداره فردی ۰/۵۴، ۰/۵۶ و ۰/۵۴، برای خودپنداره ارتباطی ۰/۶۷، ۰/۶۵ و ۰/۶۴ و برای خودپنداره جمعی ۰/۷۱، ۰/۶۹ و ۰/۶۹ به دست آمد. لازم به ذکر است که در این پژوهش فقط خودپنداره مزمن و نه خودپنداره فعال که در شرایط مختلف می‌توان آن را برانگیخت مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین در هر جا سخن از خودپنداره شده، منظور همان خودپنداره مزمن می‌باشد.

۳- پرسشنامه رضایت از نتیجه^۱: برای سنجش رضایت از نتیجه، از پرسشنامه دو سؤالی کال کوئیت^۲ (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه با اینکه دارای ۲ سؤال است، از همسانی درونی بالایی برخوردار است، جانسون و همکاران (۲۰۰۶) آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه نیز برحسب آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف (اسپیرمن - براون و گاتمن) به ترتیب ۰/۷۸۹، ۰/۷۸۹ و ۰/۷۸۹ به دست آمد.

1 – Outcome Satisfaction

2 – Colquitt

۴- پرسشنامه رضایت از سرپرست^۱: برای سنجش رضایت از سرپرست نیز از پرسشنامه سه سؤالی کال کوئیت (۲۰۰۱) استفاده شد. جانسون و همکاران (۲۰۰۶) پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ ۰/۹ گزارش نموده‌اند. آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف (اسپیرمن - براون و گاتمن) این پرسشنامه نیز ۰/۶۵۲، ۰/۷۳ و ۰/۶۸ به دست آمد.

۵- پرسشنامه رضایت از مدیریت^۲: برای سنجش رضایت از مدیریت از پرسشنامه سه سؤالی جانسون و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. سازندگان این پرسشنامه (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶) پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف (اسپیرمن - براون و گاتمن) این پرسشنامه ۰/۶۹، ۰/۶۳ و ۰/۶۷ به دست آمد.

پرسشنامه‌های سطوح خودپنداره مزمن را برای اولین بار خاکسار، گل‌پرور و نوری (۱۳۸۶) و پرسشنامه‌های ابعاد عدالت سازمانی استفاده شده در این پژوهش را برای اولین بار گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) ترجمه و آماده اجرا کردند. اما سه مقیاس رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. روند ترجمه این سه ابزار نیز بدین ترتیب بوده که ابتدا سه پرسشنامه اصلی به فارسی برگردانده شد و سپس نسخه ترجمه شده در اختیار یکی از استادان مسلط به زبان انگلیسی و یکی از استادان روان‌شناسی مسلط به زبان انگلیسی قرار گرفت تا ترجمه را با متن انگلیسی تطبیق دهند. نظرات این دو داور در تناسب هر چه مطلوب‌تر سؤالات ترجمه شده با متن انگلیسی اعمال و پرسشنامه‌ها اجرا شد. پرسشنامه‌های پژوهش از نظر روایی صوری و محتوایی بررسی و تأیید شده‌اند. مقیاس پاسخگویی تمام این پرسشنامه‌ها پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. همچنین ابزارهای پژوهش را شرکت‌کنندگان از طریق خود گزارش‌دهی پاسخ داده‌اند. برای جلوگیری از آمایه پاسخ، سؤالات هر یک از پرسشنامه‌ها به‌طور پراکنده در بین سؤالات دیگر به شرکت‌کنندگان برای پاسخ‌دهی داده شده است. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش در راستای اهداف پژوهش، با استفاده

1 – Supervisor Satisfaction

2 – Management Satisfaction

از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون میانجی^۱ تحلیل شد. ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط ساده میان متغیرهای پژوهش و رگرسیون میانجی برای بررسی نقش میانجی ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین سطوح خودپنداره مزمن (فردی، ارتباطی و جمعی) با رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت (به عنوان متغیرهای ملاک) مورد استفاده قرار گرفته است. تحلیل رگرسیون میانجی با انجام مراحل سه گانه توصیه شده را بارون و کنی^۲ (۱۹۸۶) انجام داده‌اند.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا همبستگی بین متغیرهای پژوهش (جدول ۱) ارائه شده، سپس نتایج تحلیل رگرسیون میانجی طی سه گام (جداول ۲ تا ۴) ارائه شده است.

جدول ۱- همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده و سطوح خودپنداره با پیامدهای نگرشی

متغیرها	ابعاد متغیرها	پیامدهای نگرشی	
		رضایت از سرپرست	رضایت از مدیریت
ابعاد عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۶۷۳**	۰/۳۴۷**
	عدالت رویه‌ای	۰/۵۹۸**	۰/۴۰۵**
	عدالت ارتباطی (تعاملی)	۰/۵۲۳**	۰/۳۱۸**
سطوح خودپنداره	خودپنداره فردی	۰/۲۲۶**	۰/۲۰۳**
	خودپنداره ارتباطی	۰/۱۹۲**	۰/۱۹**
	خودپنداره جمعی	۰/۲۷۸**	۰/۲۳۵**

**P < ۰/۰۱

1 – Mediator regression

2 – Baron & Kenny

چنانکه در جدول ۱ دیده می‌شود، رضایت از نتیجه به ترتیب با عدالت توزیعی ($r = 0/673$)، عدالت رویه‌ای ($r = 0/598$)، عدالت ارتباطی ($r = 0/523$)، خودپنداره جمعی ($r = 0/278$)، خودپنداره فردی ($r = 0/226$) و خودپنداره ارتباطی ($r = 0/192$) دارای رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) می‌باشد. مقدار واریانس مشترک رضایت از نتیجه با عدالت توزیعی ۴۵/۲ درصد، با عدالت رویه‌ای ۳۵/۷ درصد، با عدالت ارتباطی ۲۷/۳ درصد، با خودپنداره جمعی ۷/۷ درصد، با خودپنداره فردی ۵/۱ درصد و با خودپنداره ارتباطی ۳/۷ درصد است. همچنین چنانکه در جدول ۱ در بخش نتایج مربوط به رضایت از سرپرست دیده می‌شود، این متغیر به ترتیب با عدالت ارتباطی (تعاملی) ($r = 0/687$)، عدالت رویه‌ای ($r = 0/567$)، عدالت توزیعی ($r = 0/470$)، خودپنداره فردی ($r = 0/313$)، خودپنداره جمعی ($r = 0/292$) و خودپنداره ارتباطی ($r = 0/226$) ارتباط مثبت ($P < 0/01$) دارد. مقدار واریانس مشترک رضایت از سرپرست با عدالت ارتباطی ۴۷/۱ درصد، با عدالت رویه‌ای ۳۲/۱ درصد، با عدالت توزیعی ۲۲ درصد، با خودپنداره فردی ۹/۷ درصد، با خودپنداره جمعی ۸/۵ درصد و با خودپنداره ارتباطی ۵/۱ درصد می‌باشد. در ادامه چنانکه در جدول ۱ در بخش نتایج مربوط به رضایت از مدیریت نشان داده شده، به ترتیب عدالت رویه‌ای ($r = 0/405$)، عدالت توزیعی ($r = 0/347$)، عدالت ارتباطی ($r = 0/318$)، خودپنداره جمعی ($r = 0/235$)، خودپنداره فردی ($r = 0/203$) و خودپنداره ارتباطی ($r = 0/19$) با این متغیر دارای بالاترین رابطه مثبت معنادار ($P < 0/01$) هستند. مقدار واریانس مشترک رضایت از مدیریت با عدالت رویه‌ای ۱۶/۴ درصد، با عدالت توزیعی ۱۲ درصد، با عدالت ارتباطی ۱۰/۱ درصد، با خودپنداره جمعی ۵/۵ درصد، با خودپنداره فردی ۴/۱ درصد و با خودپنداره ارتباطی ۳/۶ درصد می‌باشد. برای پیش‌بینی رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده و سطوح خودپنداره تحلیل رگرسیون میانجی انجام گرفته که نتایج آن در جدول‌های ۲ تا ۴ ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در تحلیل رگرسیون میانجی در گام اول برای عدالت توزیعی، خودپندارهٔ مزمن فردی و خودپندارهٔ مزمن جمعی به ترتیب با ضرایب بتا استاندارد ۰/۱۷۳ و ۰/۲۷۱ قادر به پیش‌بینی معنادار این متغیر بوده‌اند. این دو سطح خودپندارهٔ مزمن، ۱۲ درصد از واریانس عدالت توزیعی ادراک شده را به‌طور تعدیلی تبیین نموده‌اند. اما برای عدالت رویه‌ای نیز خودپندارهٔ مزمن فردی و جمعی به ترتیب با ضرایب بتا استاندارد ۰/۱۶۲ و ۰/۲۰۵، قادر به پیش‌بینی معنادار این متغیر بوده‌اند. این دو سطح خودپنداره، ۷/۸ درصد از واریانس عدالت رویه‌ای ادراک شده را به‌طور تعدیلی تبیین نموده‌اند. برای عدالت ارتباطی نیز خودپندارهٔ مزمن جمعی با بتا استاندارد ۰/۲۴۷-، ۱۳/۲ درصد از واریانس عدالت ارتباطی را به‌صورت تعدیل شده تبیین نموده است.

چنانکه در جدول ۳ دیده می‌شود، وقتی سطوح خودپنداره برای پیش‌بینی رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت به کار می‌رود، برای رضایت از نتیجه، خودپندارهٔ جمعی (با بتا استاندارد ۰/۲۰۸) و خودپندارهٔ فردی (با بتا استاندارد ۰/۱۳۶) به ترتیب قادر به تبیین ۸/۲ درصد از واریانس این متغیر به صورت تعدیل شده هستند. اما برای رضایت از سرپرست نیز، خودپندارهٔ فردی (با بتا استاندارد ۰/۲۳) و خودپندارهٔ جمعی (با بتا استاندارد ۰/۱۷) قادر به تبیین ۱۲/۳ درصد از واریانس این متغیر به صورت تعدیل شده هستند و برای رضایت از مدیریت نیز فقط خودپندارهٔ جمعی (با بتا استاندارد ۰/۱۴۸) قادر به تبیین ۶ درصد از واریانس این متغیر به‌طور تعدیل شده بوده است. در جدول ۴ گام سوم رگرسیون میانجی صورت گرفته ارائه شده است.

جای جدول ۴

ادامه جدول ۴

چنانکه در جدول ۴ دیده می‌شود، تحلیل واریانس رگرسیون ($P < 0/01$) و ($F = 36/225$) نشان می‌دهد که از کلیه ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده و سطوح خودپنداره، حداقل یکی قادر به پیش‌بینی رضایت از نتیجه است. در بررسی ضرایب گزارش شده در ستونهای اول تا پنجم، مشخص است که عدالت توزیعی و رویه‌ای قادر به پیش‌بینی معنادار رضایت از نتیجه هستند. لذا دیده می‌شود که وقتی سطوح خودپنداره با ابعاد عدالت سازمانی همزمان برای پیش‌بینی رضایت از نتیجه به کار می‌رود، هیچ یک از سطوح خودپنداره قادر به پیش‌بینی این متغیر نیستند. ضریب همبستگی چندگانه بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با رضایت از نتیجه $0/702$ می‌باشد و مقدار واریانس تبیین شده رضایت از نتیجه با این دو بُعد عدالت به صورت تعدیل شده $47/9$ درصد می‌باشد. نتایج رگرسیون میانجی برای تعیین نقش دقیق هر یک از دو بُعد عدالت توزیعی و رویه‌ای در ارتباط بین خودپنداره مزمن فردی و خودپنداره مزمن جمعی با رضایت از نتیجه به دلیل ازدیاد جدول‌ها و نتایج ارائه نشده است، اما به هر حال باید گفت که وقتی رگرسیون میانجی در مورد تعیین نقش دقیق میانجی دو بُعد عدالت توزیعی و رویه‌ای انجام شد، فقط در زمان ورود عدالت توزیعی، ضریب بتا استاندارد پیش‌بینی رضایت از نتیجه از طریق خودپنداره جمعی از $0/208$ به $0/066$ کاهش داشت و در مورد عدالت رویه‌ای این اتفاق به وقوع نپیوست. لذا می‌توان نتیجه گرفت که عدالت توزیعی نقش میانجی را در رابطه بین خودپنداره جمعی و رضایت از نتیجه ایفا می‌کند. اما بخش دوم جدول ۴ نیز نشان می‌دهد که حداقل یکی از ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خودپنداره ($P < 0/01$ و $F = 39/954$) دارای توان پیش‌بینی معنادار برای رضایت از سرپرست بوده است. در بررسی ضرایب گزارش شده در ستونهای اول و پنجم، مشخص است که عدالت رویه‌ای، عدالت ارتباطی و خودپنداره فردی قادر به پیش‌بینی این متغیر بوده‌اند. ضریب همبستگی چندگانه بین عدالت رویه‌ای، عدالت ارتباطی و خودپنداره فردی با رضایت از سرپرست $0/719$ می‌باشد و مقدار واریانس تبیین شده رضایت از سرپرست از طریق این سه متغیر به صورت تعدیل شده، $50/4$ درصد است. بنابراین در حوزه رضایت از سرپرست دو بُعد از عدالت سازمانی ادراک شده و یک بُعد از خودپنداره مزمن دارای نقش معناداری بوده‌اند. رگرسیون‌های میانجی (گام سوم) جداگانه‌ای که صورت گرفت (به دلیل ازدیاد

نتایج و جدول‌های آن ارائه نشده است) نشان داد که عدالت رویه‌ای به تنهایی قادر است میزان ضریب بتا استاندارد پیش‌بینی رضایت از سرپرست توسط خودپنداره فردی را از ۰/۲۳ (جدول ۳) به ۰/۱۰۶ کاهش دهد (این اتفاق برای رابطه خودپنداره جمعی و رضایت از سرپرست بر اثر ورود عدالت رویه‌ای به وقوع نپیوست). بنابراین می‌توان گفت که عدالت رویه‌ای نقش میانجی را بین خودپنداره فردی و رضایت از سرپرست ایفاء می‌کند. اما تحلیل رگرسیون میانجی انجام شده برای گام سوم نشان داد که عدالت ارتباطی ادراک شده نیز وقتی به تنهایی، یک بار همراه با خودپنداره فردی و یک بار همراه با خودپنداره جمعی، وارد معادله رگرسیون می‌شود، ضرایب بتا استاندارد این دو را به ترتیب از ۰/۱۷۰ و ۰/۲۳۰ به ۰/۰۶۳ و ۰/۰۳۳ می‌رساند. بنابراین در رابطه بین رضایت از سرپرست با خودپنداره فردی و جمعی نیز عدالت ارتباطی نقش میانجی را ایفاء می‌کند. در نتایج مربوط به رضایت از مدیریت نیز تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده ($F = ۸/۹۶۴$ و $P < ۰/۰۱$) نشان داد که حداقل یکی از ابعاد خودپنداره و عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار این متغیر هستند. بررسی ستونهای مربوط به ضرایب (ستونهای اول تا پنجم) نشان‌دهنده آن است که فقط عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت از مدیریت است. ضریب همبستگی چندگانه عدالت رویه‌ای با رضایت از مدیریت ۰/۴۴ بوده و واریانس تبیین شده رضایت از مدیریت از طریق عدالت رویه‌ای به صورت تعدیل شده ۱۷/۲ درصد است. در این بخش نیز با توجه به اینکه ضریب بتا استاندارد خودپنداره جمعی (با توجه به آنچه که در جدول ۳ و ۴ گزارش شده است) وقتی به طور همزمان سطوح خودپنداره مزمن با ابعاد عدالت سازمانی وارد معادلات رگرسیون شده‌اند از ۰/۱۴۸ به ۰/۰۴۲ کاهش یافته، می‌توان گفت که عدالت رویه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین خودپنداره جمعی با رضایت از مدیریت ایفاء می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

شواهد حاصل از این تحقیق برای اولین بار در ایران نقش میانجی ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) را در رابطه بین سطوح خودپنداره مزمن کارکنان (فردی، ارتباطی و جمعی) با رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت به صورت مقدماتی مشخص نمود. نتایج بررسی فرضیه اول این

پژوهش (جدول ۲) نشان داد که سطوح خودپندارهٔ مزمن به شرحی که خواهد آمد قادر به پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) هستند. تحلیل رگرسیون میانجی در گام اول نشان داد که خودپندارهٔ فردی و جمعی برای عدالت توزیعی و رویه‌ای و خودپندارهٔ جمعی برای عدالت ارتباطی دارای توان پیش‌بینی معنادار ($P < 0/001$) هستند. همچنین نتایج بررسی فرضیهٔ دوم (جدول ۳) نشان داد که خودپندارهٔ فردی و جمعی قادر به پیش‌بینی معنادار ($P < 0/001$) دو پیامد نگرشی رضایت از نتیجه و رضایت از سرپرست و خودپندارهٔ جمعی نیز قادر به پیش‌بینی رضایت از مدیریت است. اما نتایج بررسی فرضیهٔ سوم (جدول ۴) نشان داد که عدالت توزیعی نقش میانجی را بین خودپندارهٔ جمعی و رضایت از نتیجه ایفا می‌کند. رضایت از نتیجه از نظر ماهیت، بعدی از نگرش یا پیامد نگرشی است که زیربنای اصلی آن را نفع شخصی تشکیل می‌دهد. از بین عدالت توزیعی و رویه‌ای نیز عدالت توزیعی دارای بتا استاندارد ($0/471$ به $0/243$) بالاتری بود. این یافته با آنچه در پیشینهٔ تحقیقات مطرح شده و پژوهشگرانی چون کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) و گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) خلاصه کرده‌اند، همسویی دارد. عدالت توزیعی به لحاظ ماهیت، بعدی از عدالت است که به وجود عدالت و انصاف در توزیع پاداش، حقوق، مزایا و امثال آن ارتباط دارد. به این دلیل عدالت توزیعی به‌طور طبیعی با رضایت از نتیجه رابطهٔ بالایی داشته است. اما در کنار عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای نیز قرار داشت، ولی نقش این بعد از عدالت نقش میانجی نبود. به هر حال رویه‌های تصمیم‌گیری در هر سازمانی موجب می‌شوند تا کارکنان در درون یک سازمان به آنچه انتظار دارند دست پیدا کنند. وقتی در گام دوم رگرسیون میانجی برای پیش‌بینی رضایت از نتیجه فقط سطوح خودپندارهٔ وارد معادلات رگرسیون گردید، نتایج نشان داد که به ترتیب برحسب ضریب بتا استاندارد، خودپندارهٔ جمعی (ضریب بتا استاندارد $0/208$) و به‌دنبال آن خودپندارهٔ فردی (با ضریب بتا استاندارد $0/136$) قرار دارد. این دو متغیر قادر به تبیین حدود $8/2$ درصد از واریانس رضایت از نتیجه بودند. تبیین این وضعیت بدین شکل است که بر اساس تحقیقات این حوزه انتظار می‌رفت خودپندارهٔ فردی دارای اثر نیرومندتری بر رضایت از نتیجه باشد، چرا که براساس پیشینهٔ تحقیقاتی، این دو سازه از لحاظ ماهیت دارای درونمایهٔ توجه به خویش و دستاوردهایی هستند که از

شرایط عاید فرد می‌شوند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶؛ سلنتا و لرد، ۲۰۰۵؛ لرد و همکاران، ۱۹۹۹). اما آن‌گونه که در این پژوهش نیز مشخص شد، نقش خودپنداره جمعی بر رضایت از نتیجه بیش از نقش خودپنداره مزمن فردی بود. این یافته با پیش‌بینی پژوهشگرانی چون جانسون و همکاران (۲۰۰۶) همخوان نیست. تبیین‌های نظری این ناهمخوانی لازم است تا بررسی‌های بیشتر به تعویق افتاده شود.

در بخش دیگر یافته‌ها نیز (جدول ۱) مشخص شد که رضایت از سرپرست با تمامی ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خودپنداره دارای رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) است. اما در رگرسیون میانجی (جدول ۲ تا ۴) نشان داده شد که عدالت ارتباطی (تعاملی) نقش میانجی را برای هر دو بعد خودپنداره مزمن فردی و جمعی با رضایت از سرپرست و عدالت رویه‌ای نیز نقش میانجی را برای خودپنداره مزمن فردی و رضایت از سرپرست ایفا می‌کنند. واریانس تبیین شده رضایت از سرپرست در گام سوم رگرسیون میانجی از طریق سه متغیر عدالت رویه‌ای، عدالت ارتباطی و خودپنداره فردی در حالت تعدیل شده $0/4$ درصد بود. این بخش از یافته‌ها نیز مشخص می‌نماید که مهمترین عاملی که در رضایت از سرپرست کارکنان مؤثر واقع می‌شود، نحوه تعامل و ارتباط سرپرست با آنهاست. این وضعیت در واقع مؤید طبیعت ادراکات معطوف به عدالت ارتباطی است. پیش‌بینی و یافته‌های جانسون و همکاران (۲۰۰۶) نشان‌دهنده آن است که رضایت از سرپرست به‌عنوان یک متغیر رابطه مرجع، تحت تأثیر عدالت ارتباطی قرار می‌گیرد. ضرایب بتا بالاتر عدالت ارتباطی نسبت به عدالت رویه‌ای ($0/573$ به $0/205$) نیز مؤید این امر است. در عین حال عدالت رویه‌ای میانجی رابطه خودپنداره فردی مزمن با رضایت از سرپرست بود. این یافته بدین شکل قابل تبیین است. وقتی افراد تواناییها، استعدادها و نقاط قوت خود را که در خودپنداره فردی مزمن مهمترین عامل هستند در عرصه داوری وارد می‌کنند، به‌واسطه حرمت خود بالاتری که در لحظه تجربه می‌کنند، ادراک آنها (و شاید انتظار ادراک شده آنها) از حضور رویه‌های عادلانه در سازمان محل کار نیز بالا می‌رود. این افزایش از آنجا که سرپرستان نماد سازمان هستند، سطح رضایت آنها را از سرپرست بالا می‌برد. این بخش از یافته‌ها با آنچه پژوهشگرانی چون جانسون و همکاران (۲۰۰۶) و یا سلنتا و لرد (۲۰۰۵) به طور ضمنی مطرح کرده‌اند، ناهمسویی نشان می‌دهد. البته نتیجه‌گیری نهایی

در این زمینه تا تکرار تحقیق با گروه‌های نمونه دیگر و گسترده‌تر باید به تعویق افتد. جانسون و همکاران (۲۰۰۶) پیش‌بینی نموده‌اند که رضایت از سرپرست، بیشتر باید با خودپنداره ارتباطی افراد رابطه داشته باشد، چون چنین رضایتی را ناشی از نحوه تعامل و ارتباط سرپرست با کارکنان می‌دانند. اما آنچه که در جدول ۳ ارائه شد، نیز مشخص ساخت که وقتی سطوح خودپنداره به تنهایی برای رضایت از سرپرست به کار می‌رود، خودپنداره فردی و سپس خودپنداره جمعی قادر به پیش‌بینی این متغیر هستند. این وضعیت گویای آن است که در فرهنگ‌های مختلف به‌طور احتمالی سطوح خودپنداره دارای پیامدهای متفاوتی هستند. به عبارتی این احتمال مطرح است که در فرهنگ‌هایی نظیر فرهنگ سازمان‌های کاری در ایران، برجسته‌ترین خودپنداره‌ها، خودپنداره‌های فردی و جمعی باشند.

اما در جدول ۴ نیز مشخص شد که عدالت رویه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین خودپنداره جمعی و رضایت از مدیریت ایفا می‌کند. این وضعیت نشان‌دهنده آن است که در نگرش مبتنی بر رضایت از نظام مدیریتی در سازمان‌های تحت مطالعه، طرح‌واره‌های ادراکی مربوط به رویه‌های تصمیم‌گیری، اجرای تصمیمات و به طور کلی معیارهای عدالت رویه‌ای، میانجی تأثیرات جمع و گروه‌گرایی کارکنان بر رضایت از نظام مدیریتی سازمان هستند. یعنی در صورتی که تعلق گروهی در کارکنان افزایش یابد، اما رویه‌های تصمیم‌گیری و ابلاغ و اجرای تصمیمات منصفانه تلقی نشوند، رضایت از سیستم مدیریتی افزایش نمی‌یابد. در واقع براساس یافته‌های این پژوهش برخلاف رضایت از سرپرست که متأثر از طرح‌واره‌های ادراکی عدالت ارتباطی است، در رضایت از مدیریت، رویه‌های منصفانه مؤثر هستند. این بخش از یافته‌ها همچنین به طور ضمنی با آنچه که پژوهشگرانی چون لرد و همکاران (۱۹۹۹)، سلنتا و لرد (۲۰۰۵) و جانسون و همکاران (۲۰۰۶) مطرح کرده‌اند، همخوان است. این محققان معتقدند که رضایت از مدیریت به عنوان یک مؤلفه نگرشی نظام مرجع تحت تأثیر خودپنداره جمعی کارکنان قرار می‌گیرد. به هر حال آنچه در این پژوهش به دست آمد نشان‌دهنده نقش میانجی سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی در رابطه بین سطوح خودپنداره مزمن فردی، ارتباطی و جمعی با رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت بود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ادراکات معطوف به

عدالت یک پیشاینده صرف، آن‌گونه که در بسیاری از تحقیقات تصور شده، برای پیامدهای نگرشی نیست. بلکه به نظر می‌رسد که این ادراکات میانجی بین ویژگی‌های روانی-شخصیتی (در بعد رفتاری، شناختی و عاطفی) و پیامدهای نگرشی هستند. در واقع می‌توان به صورت مقدماتی عنوان کرد که ادراکات معطوف به عدالت تحت تأثیر سطوح خودپنداره قرار می‌گیرند. این تأثیر به این مفهوم است که خودپنداره معیارهای مختلف معطوف به عدالت را در نظام شناختی فرد فراخوان می‌کند و سپس این معیارها در ارزیابی موقعیت و شرایط استفاده می‌شوند و به دنبال آن سطح رضایت افراد در ابعادی نظیر رضایت از نتیجه، رضایت از سرپرست و رضایت از مدیریت سازمان شکل می‌گیرد. براساس یافته‌ها به نظر می‌رسد که برای تقویت ادراکات معطوف به عدالت و به تبع آن رضایت کارکنان، می‌توان از ساز و کارهای تقویت سطوح خودپنداره مزمن افراد در سطح فردی، ارتباطی و جمعی بهره برد. در شرایط کنونی ارائه پیشنهادی کاربردی بیشتر باید به تعویق افتد، تا این روند تحقیقاتی را محققان مختلف دنبال نمایند.

منابع

- خاکسار، سرور. محسن گل‌پرور و ابوالقاسم نوری. (۱۳۸۶)، «تلاش برای تغییر و بهبود وضعیت شغلی تابعی از تصورات کارکنان نسبت به خود یا عدالت سازمانی ادراک شده در سازمان؟» (مقاله در مرحله داورى)
- فراهانی، حجت‌الله و حمیدرضا عریضی. (۱۳۸۴)، *روشهای پیشرفته پژوهش در علوم انسانی*، چاپ اول، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- گل‌پرور، محسن. (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) - مدیریت (۵)*، مهر و آبان ۱۳۸۵ (تاریخ انتشار مرداد ۱۳۸۶)، شماره ۶۵.
- گل‌پرور، محسن. مرجان نصری و مختار ملک‌پور. (۱۳۸۶)، «نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، ترک خدمت، فرصت ترفیع، دل‌بستگی شغلی و دل‌بستگی به کار در عدالت سازمانی ادراک شده»، مقاله در مرحله چاپ در *فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی*.

- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51,1173–1182.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The search and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (PP. 89–118). Stanford, A: Stanford University Press.
- Brewer, M.B., & Gardner, W. (1996). Who is this we? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71,83–93.
- Brockner, J., De Cremer, D., Van den Bos, K., & Chen, Y.R. (2005). The influence of interdependent self construal on procedural justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96,155–167.
- Cohen – Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A met-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86,278–321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86,386–400.
- Cropanzano, R., Weiss, H.M., Suckow, K.J., & Grandey, A.A. (2000). Doing justice to workplace emotion .In N.M.Ashkanasay, C.E.J. Hartel, & W.J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 49–62). Westport, CT: Quorum Books.
- De Cremer, D., & Tyler, T.R. (2005). Managing group behavior: The interplay between procedural justice, sense of self, and cooperation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37,151–218.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gabriel, S., & Gardner, W.L. (1999). Are there his and her types of interdependence? The implications of gender difference in collective versus relational interdependence for affect, behavior, and cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77,642–655.

- Johnson, R.E. (2005). Organizational justice and self-concept: (UN) Fairness perceptions and shifting identities. Poster Presented at the 66 th Annual Conversation of the Canadian Psychological Association, Montreal, Quebec, Canada.
- Johnson, R.E., Selenta, C., & Lord, R .G. (2006). When organizational justice and the Self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99,175 – 201.
- Lord, R. G., & Brown, D.J . (2004). *Leadership processes and follower self-identity*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lord, R. G., & Brown, D. J., & Freiberg, S. J. (1999). Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader/follower relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78,167 – 203.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98,224 – 253.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76,845 – 855.
- Neihoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36,527 – 556.
- Selenta, C., & Lord, R. G. (2005). Development of the levels of self concept scale: Measuring the individual, relational, and collective levels. Unpublished manuscript.
- Selenta, C., Lord, R.G., & Brown, D.J. (2004). Leadership and organizational justice .In R.G. Lord & D.J. Brown (Eds.), *Leadership processes and follower self-identity* (PP. 155–184). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434–443.
- Skitka, L. J. (2003). Of different minds: An accessibility identity model of justice reasoning. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 286–297.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group–engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349–361.
- Van den Bos, K., Vermunt, R., & Wilke, H. A. M. (1997). Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than what comes next. *Journal of Personality and Social Psychology Quarterly*, 67, 70–87.

تاریخ وصول: ۸۶/۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۸۶/۴/۱۱