

رابطه تعهد روانی با سطوح خود پنداره و عدالت سازمانی ادراک شده: مطالعه تطبیقی زنان و مردان

محسن گل پرور*

دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

زهرا جوادیان

کارشناسی ارشد آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش سطوح خودپنداره و عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد روانی زنان و مردان اجرا شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان چند سازمان دولتی بودند، که ۳۰۵ نفر از میان آن‌ها (۲۱۵ مرد و ۹۰ زن) به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای اندازه گیری شامل مقیاس سطوح خودپنداره، پرسشنامه عدالت توزیعی، پرسشنامه‌های عدالت رویه‌ای و ارتباطی و پرسشنامه تعهد روانی بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی و آزمون t گروه‌های مستقل تحلیل شد. نتایج نشان داد که: ۱- میان زنان و مردان در عدالت ارتباطی تفاوت معناداری وجود دارد. ۲- برای مردان به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی با تعهد روانی آن‌ها به سازمان، و برای زنان، عدالت ارتباطی و عدالت رویه‌ای به ترتیب با تعهد روانی آن‌ها دارای رابطه معنادار هستند ($P < 0/05$). ۳- با افزوده شدن سطوح خودپنداره در بلوک دوم برای مردان خودپنداره فردی و برای زنان خودپنداره ارتباطی دارای توان پیش‌بین معنادار برای تعهد روانی آن‌ها هستند ($P < 0/05$). یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که برای زنان عدالت ارتباطی و خودپنداره ارتباطی اهمیت دارد، در حالی که برای تعهد روانی مردان، عدالت توزیعی و خودپنداره فردی مهم هستند.

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی ادراک شده، خود پنداره، تعهد روانی، زنان، مردان.

مقدمه

با ورود زنان به محیط‌های کار، آن‌ها به نیرویی تعیین‌کننده برای اثربخشی سازمانی تبدیل شده‌اند. این اثربخشی برای زنان از بسیاری جهات به ویژگی‌های روانی و شخصیتی آن‌ها نظیر تمایل به برقراری روابط انسان دوستانه مربوط می‌شود که ایجاد فضای کاری مناسب و مطلوب را باعث می‌شود. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد زنان و مردان به دلایلی به نسبت متفاوتی در محیط کار به عدالت توجه نشان داده و خود را متعهد به سازمان می‌دانند (کوهن چاراش، اسپکتور^۱، ۲۰۰۱). این انگیزه‌ها و علل متفاوت در توجه به عدالت و نشان دادن تعهد در زنان و مردان، مسأله‌ای است که در اغلب پژوهش‌های مربوط به رفتار انسان‌ها در محیط‌های کار نادیده گرفته شده است. بر همین مبنا در این مطالعه طی بررسی تطبیقی توان پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده و سطوح خودپنداره‌ای برای تعهد روانی زنان و مردان به محیط‌های کار بررسی شد. بر پایه این هدف پیش از ارائه مبانی نظری و پژوهشی مربوط به تفاوت بین انگیزه‌های روانی و شخصیتی زنان و مردان، شواهد نظری و پژوهشی مربوط به عدالت، تعهد روانی و سطوح خودپنداره بررسی خواهند شد.

بررسی علل تمایل زنان به باورهای معطوف به عدالت^۲ و عدالت خواهی طی چند دهه اخیر به صورت روز افزونی افزایش یافته است. این افزایش بررسی‌ها به خواست زنان برای کسب امنیت بیشتر، اعتماد و ارزشمندی مربوط می‌شود (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۸؛ گل پرور و جوادیان، ۱۳۸۹). از حدود نیم قرن قبل تاکنون در کنار تحولات گسترده و وسیعی که در حوزه‌های مدیریت، تکنولوژی، ساختارهای سازمانی و به‌طور کلی محیط‌های کاری به‌وقوع پیوسته، عدالت سازمانی و زیر شاخه‌های آن، یعنی عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه‌ای^۴ و عدالت تعاملی^۵ (ارتباطی) برای رشد و پیشرفت زنان در محیط‌های کار دارای اهمیت فزاینده‌ای شده‌اند (لمونز^۶، ۲۰۰۳). عدالت توزیعی (رعایت انصاف در توزیع نتایج و پیامدهای ویژه

1. Cohen-Charash & Spector
2. Justice
3. Distributive
4. Procedural
5. Interactional
6. Lemons



مادی) در کنار عدالت رویه‌ای (رعایت عدالت در فرایند تصمیم‌گیری، ابلاغ و اجرای تصمیمات) و عدالت ارتباطی (برخوردهای منصفانه با کارکنان از طرف سرپرست)، از این نظر اهمیت دارند که در درون سازمان رفتارهای مختلف زنان و مردان را جهت دهی می‌کنند (گل پرور و کرمی، ۱۳۸۹؛ گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). به باور جانسون^۱ و همکاران (۲۰۰۶) عدالت توزیعی شخص مرجع، عدالت رویه‌ای سیستم مرجع^۲ و عدالت ارتباطی یا تعاملی نیز رابطه مرجع^۳ هستند. شواهد حاصل از پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که در بسیاری شرایط میان زنان و مردان در ابعاد عدالت سازمانی تفاوت چندانی وجود ندارد. البته به‌طور دقیق‌تر می‌توان گفت که نتایج حاصل از مطالعات انجام شده یک دست نیست که بتوان نتیجه‌گیری دقیق‌تری را مطرح کرد (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). به هر حال ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی (یا تعاملی) به این دلیل مهم است که بی‌توجهی به آن قادر است رفتارهای مخرب و زیان‌آور را برای سازمان‌ها در پی آورد (سوئی و مک فارلین^۴، ۱۹۹۷؛ مورمن^۵ و همکاران، ۱۹۹۸؛ کروپانزانو^۶ و همکاران، ۲۰۰۲).

تعهد^۷ یکی از متغیرهایی است که به‌طور جدی با ابعاد عدالت سازمانی رابطه دارد. روند در حال گسترش مطالعات طی سال‌های اخیر به معرفی اشکال مختلف تعهد، نظیر تعهد عاطفی^۸، تعهد هنجاری^۹، تعهد مستمر^{۱۰} (استمرار خدمت)، تعهد همانندسازی شده^{۱۱}، تعهد مبادله‌ای^{۱۲} و تعهد پیوندجویانه^{۱۳} منجر شده است (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۵). تعهد یک سازه

-
1. Jonson
 2. System-referenced
 3. Dyad referenced
 4. Sweeney & Mcfarlin
 5. Moorman
 6. Cropanzano
 7. Organizational Commitment
 8. Affective Commitment
 9. Normative Commitment
 10. Continues Commitment
 11. Identification Commitment
 12. Exchange Commitment
 13. Affiliation Commitment

چند بعدی است که تأثیرات ویژه و خاصی بر مسائل کاری و شغلی نظیر غیبت، ترک خدمت و عملکرد شغلی کارآمد و ناکارآمد به جای می‌گذارد. در پیشینه پژوهش‌ها، واژه‌ها و اصطلاحاتی نظیر دلبستگی، پای بندی، همانند سازی و حتی تعهد اخلاقی مترادف با واژه تعهد سازمانی استفاده شده‌اند (بالفورو و کسلر^۱، ۱۹۹۶). با این حال بسیاری از محققان و صاحب‌نظران کماکان از واژه تعهد روانی که معادل همان دلبستگی روانی^۲ است به جای واژه تعهد نیز استفاده می‌کنند (بتن کورت^۳، ۲۰۰۴). مقصود کلی این صاحب‌نظران و اندیشمندان از دلبستگی روانی به جای واژه تعهد، تأکید بر جنبه عاطفی و روانی این نگرش شغلی است.

از لحاظ نظری رابطه عدالت با تعهد سازمانی ریشه در نظریه مبادله اجتماعی^۴ دارد. در این نظریه بیان می‌شود که وقتی کارکنان در حوزه‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و ارتباط سرپرستان و مدیران با خود احساس کنند عدالت و انصاف رعایت شده، با تلاش کاری و تعهد سعی در جبران خدمات سازمان می‌کنند. در مقابل چنان‌که کارکنان در درون سازمان احساس کنند که در توزیع امکانات، فرصت‌ها، پاداش و مزایا، در رویه‌های تصمیم‌گیری و در ارتباط سرپرستان با آن‌ها بی‌انصافی وجود دارد، با ایجاد تغییر در کمیت و کیفیت رفتارهای کاری و غیرکاری خود در اعاده عدالت از دست رفته سعی می‌کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶). اما درباره رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد روانی زنان و مردان به محیط‌های کار شواهد پژوهشی نشان داده که زنان در نوع روابط و در نشان دادن توجه به عدالت دارای جهت‌گیری رابطه محور (توجه به سلامتی و بهزیستی دیگران)، ولی مردان در درجه اول نفع شخصی و سپس به مسائل مربوط به تعامل و رابطه خود با دیگران توجه نشان می‌دهند (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). بنابراین، این احتمال مطرح است که زنان در توجه به عدالت و در ارزیابی تعهد خود نسبت به سازمان محل کار، از ملاک‌ها و معیارهای متفاوتی نسبت به مردان استفاده کنند.

به‌رغم شواهد پژوهشی موجود بر سر رابطه ابعاد عدالت سازمانی با تعهد روانی در میان

-
1. Balfour & Wechsler
 2. Psychological attachment
 3. Bettencourt
 4. Social exchange



زنان و مردان، شواهد ملاحظه‌پذیری نیز وجود دارد که نشان می‌دهد، تعهد روانی از طریق سازه‌های شناختی و شخصیتی نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد (خاکسار و همکاران، ۱۳۸۶). یکی از این سازه‌های شناختی و شخصیتی در این بین خودپنداره افراد است که نوع گرایش آن‌ها را به موقعیت تعیین می‌کند. خودپنداره یک طرحواره چند بعدی است که در آن تمام اطلاعات مربوط به خود جای گرفته است (لرد و براون^۱، ۲۰۰۴؛ دی کرمر و تیلر^۲، ۲۰۰۵؛ جانسون، ۲۰۰۵). این اطلاعات از نظر کلی در یکی از سه سطح خودپنداره فردی^۳ (گرایش به نفع شخصی)، خودپنداره جمعی^۴ (گرایش به جمع‌گرایی) و خودپنداره ارتباطی^۵ (گرایش به برقراری رابطه انسانی، حمایتی و مراقبتی) جای می‌گیرند. سطوح خود پنداره قادر هستند تا در موقعیت‌های مختلف رفتار و قضاوت افراد را جهت‌دهی کنند. خودپنداره فردی که بر مقایسه شرایط و توانایی‌های فرد با دیگران مبتنی است، بر پیشرفت‌گرایی شخصی متمرکز است و نفع فردی را دنبال می‌کند. در مقابل خودپنداره ارتباطی مبتنی بر توجه به روابط دو طرفه و بهزیستی و رفاه افراد طرف ارتباط است. و بالاخره خودپنداره جمعی نیز بر عضویت گروهی مبتنی است. در این سطح افراد به جای نفع شخصی یا احیاناً نوع روابط خود با دیگران به سرنوشت و عملکرد گروه می‌اندیشند (مارکوس و کیتایاما^۶، ۱۹۹۱؛ برور و گاردنر^۷، ۱۹۹۶). نکته حائز اهمیت این‌که سطوح خودپنداره هر یک استانداردهای مختلفی را برای پردازش اطلاعات در اختیار افراد قرار می‌دهند. برای نمونه کسانی که در اغلب اوقات خودپنداره فردی در آنها فعال است، بیش‌تر از استانداردهای مربوط به نفع شخصی برای قضاوت در باب اتفاقات، حوادث و موقعیت‌ها در نظام پردازش شناختی خود استفاده می‌کنند. در مقابل سطوح دیگر خودپنداره یعنی سطح ارتباطی و سطح جمعی، استانداردهای مربوط به ارتباط و رفاه و بهزیستی دیگری و شرایط و موقعیت گروه را در اختیار نظام پردازش شناختی افراد قرار

1. Lord & Brown
2. DeCremer & Tyler
3. Individual self – concept
4. Collective self – concept
5. Relational self-concept
6. Marcus & Kitayama
7. Brewer & Gardner

می دهند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶).

شواهد پژوهشی در باب تفاوت زنان و مردان در سطوح خودپنداره نیز یک دست نیست (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶). گابریل^۱ و گاردنر (۱۹۹۹) طی پنج مطالعه به این نتیجه دست یافتند که تفاوت اندکی میان زنان و مردان در خودپنداره فردی وجود دارد، ولی در دو حوزه خودپنداره جمعی و ارتباطی میان زنان و مردان تفاوت‌ها گاهی محسوس‌تر می‌شود. این محققان نشان داده‌اند که زنان ممکن است به‌طور خاص بر خودپنداره ارتباطی و مردان در عوض بر خودپنداره جمعی تمرکز کنند. کروس و مدسون^۲ (۱۹۹۷) و مدسون و ترافیمو^۳ (۲۰۰۱) تفاوت در سطوح خود پنداره را در مطالعات خود گزارش کرده‌اند. بر اساس نظریه دو سبدی^۴، در حافظه شناخت‌های مربوط به خود در محلی متمایز از شناخت‌های معطوف به گروه و روابط گروهی ذخیره و انباشته می‌شوند. این‌که کدامیک از این شناخت‌ها در لحظه در دسترس قرار داشته باشند و از حافظه فراخوان شوند، به ارزش‌های تربیتی و فرهنگی مسلط در آن جامعه بستگی دارد (مدسون و ترافیمو، ۲۰۰۱). شواهد جالب توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد در بسیاری از نقاط دنیا کماکان زنان جهت‌گیری رابطه محور دارند (مدسون و ترافیمو، ۲۰۰۱). چنان‌که دیده می‌شود در نحوه ادراکات کارکنان زن و مرد از عدالت و در تمرکز بر سطوح خودپنداره تفاوت‌هایی وجود دارد. بنابراین، پیش‌بینی می‌شود که ابعاد متفاوتی از عدالت سازمانی ادراک شده از لحاظ ترتیب به پیش‌بینی تعهد روانی زنان و مردان قادر باشند. همچنین این انتظار مطرح است که بعد از ادراک کارکنان از عدالت، سطوح متفاوتی از خودپنداره در زنان و مردان قادر به پیش‌بینی تعهد روانی آن‌ها باشد. بر این مبنا سه فرضیه زیر در این پژوهش بررسی شده است.

فرضیه اول: بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) و سطوح خود پنداره (فردی، جمعی و ارتباطی) میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد.

فرضیه دوم: در رابطه ترکیبی بین عدالت ادراک شده و سطوح خودپنداره با تعهد روانی،

1. Gabriel
2. Cross & Madson
3. Trafimow
4. Two basket theory



ابعاد معطوف به نفع شخصی (عدالت توزیعی و خودپنداره فردی) برای مردان دارای توان پیش‌بین بالاتری نسبت به ابعاد دیگر هستند.

فرضیه سوم: در رابطه ترکیبی بین عدالت ادراک شده و سطوح خودپنداره با تعهد روانی، ابعاد معطوف به ارتباط‌گرایی (عدالت ارتباطی و خودپنداره ارتباطی) برای زنان دارای توان پیش‌بین بالاتری نسبت به ابعاد دیگر هستند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی، در قالب تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی است. در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی انجام شده تعهد روانی زنان و مردان متغیر ملاک (وابسته) و ابعاد عدالت و سطوح خود پنداره متغیرهای پیش‌بین (مستقل) بوده‌اند. جامعه آماری پژوهش کارکنان زن و مرد چند سازمان دولتی در شهر اصفهان به تعداد ۱۴۰۰ نفر و دارای وضعیت استخدام رسمی یا پیمانی بودند. نمونه پژوهش ۳۰۵ نفر بود که ۲۱۵ نفر از آن‌ها راکارکنان مرد (معادل ۷۰/۴ درصد) و ۹۰ نفر باقیمانده را کارکنان زن همکار آن‌ها (معادل ۲۹/۶ درصد) تشکیل دادند. سازمان‌های شرکت داده شده در پژوهش، سازمان‌های اداری و خدماتی بوده و ۲۹/۶ درصد از کارکنان آن‌ها زن و ۷۰/۴ درصد مرد بودند. بر همین اساس با رعایت نسبت فوق در نمونه‌گیری انجام شده، تعداد زنان از مردان در پژوهش حاضر کمتر بوده است. نمونه ۳۰۵ نفری مورد اشاره از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای با رعایت نسبت مردان به زنان در جامعه آماری ۱۴۰۰ نفری انتخاب شدند. میانگین سنی زنان ۳۲/۰۸ سال (با انحراف معیار ۸ سال) و میانگین سنی مردان ۳۶/۱۹ سال (با انحراف معیار ۸/۶۶) بود. همچنین میانگین سابقه شغلی زنان بر حسب سال ۹/۳۱ سال (با انحراف معیار ۸/۵) و میانگین سابقه شغلی مردان بر حسب سال ۱۲/۲ سال (با انحراف معیار ۸/۹) بود. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در جدول ۱ آمده است. سن و سابقه شغلی ارائه شده در اندازه‌گیری‌های اولیه بر حسب سال اندازه‌گیری شده بودند، لذا آنچه در جدول ۱ آمده است طبقه بندی برای ارائه در جدول است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه‌های نمونه زنان و مردان

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	سطح متغیر جمعیت شناختی		مردان n = ۲۱۵		زنان n = ۹۰	
		درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی		
۱	سن	تا ۳۰ سال	۳۵	۳۸/۸	۸۸	۴۰/۹	
		۳۱ تا ۴۰ سال	۴۰	۴۴/۴	۹۹	۴۶	
		۴۱ سال و بالاتر	۱۵	۱۶/۷	۲۸	۱۳	
۲	سابقه شغلی	تا ۱۰ سال	۳۲	۳۵/۵	۱۰۰	۴۶/۵	
		۱۱ تا ۲۰ سال	۳۴	۳۷/۷	۶۴	۲۹/۸	
		۲۱ سال و بالاتر	۲۴	۲۶/۷	۵۱	۲۳/۷	
۳	تحصیلات	ابتدائی و راهنمایی متوسطه	۱۰	۱۱/۱	۳۰	۱۳/۹	
		فوق دیپلم و لیسانس	۵۴	۶۰	۱۰۲	۵۷	
		فوق لیسانس و بالاتر	۲	۲/۲	۱۵	۳۱/۶	
۴	وضعیت تأهل	مجرد	۳۶	۴۰	۲۸	۱۳	
		متاهل	۵۴	۶۰	۱۸۷	۸۷	

ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه‌های عدالت سازمانی ادراک شده^۱: سه پرسشنامه عدالت بر مقیاس پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده شدند و در مطالعات قبلی در ایران از لحاظ روایی و پایایی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶). برای سنجش عدالت توزیعی از پرسشنامه پنج سؤالی نیهوف و مورمن^۲ (۱۹۹۳) و برای سنجش عدالت رویه‌ای و ارتباطی نیز از پرسشنامه هفت و شش سؤالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شد. آلفای

1. Perceived Organizational Justice Questionnaire
2. Neihoff & Moorman



کرونباخ این سه بُعد در این پژوهش به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹ و ۰/۹۲ به دست آمد. روایی سازه سه پرسشنامه عدالت در این پژوهش از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس بررسی شد. با در نظر گرفتن بار عاملی ۰/۴ به بالا، در این پژوهش ترکیب قرارگیری سؤال‌ها بر سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی به همان ترتیب معرفی شده در پرسشنامه‌های اصلی بود. در جدول ۲ ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده برای سه بُعد عدالت ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته سه پرسش نامه عدالت سازمانی ادراک شده

ردیف	سؤال‌ها	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت ارتباطی
۱	برنامه کاری‌ام در این سازمان منصفانه است	۰/۸۱	-	-
۲	سطح حقوق و مزایایم در این سازمان بر مبنای عدالت است	۰/۵۹	-	-
۳	فشار کاری‌ام در این سازمان عادلانه است	۰/۷۶	-	-
۴	در مجموع پاداش‌هایی که در این سازمان دریافت می‌کنم عادلانه است	۰/۶۹	-	-
۵	مسئولیت‌های کاری‌ام در این سازمان عادلانه است	۰/۸۶	-	-
۶	در این سازمان برای هر تصمیم‌گیری اطلاعات دقیقی جمع‌آوری می‌شود	-	۰/۷۸	-
۷	در سازمان ما همیشه فرصت چون و چرا کردن در تصمیمات وجود دارد	-	۰/۸۱	-
۸	در تصمیم‌گیری‌ها در سازمان ما همه جوانب و افراد در نظر گرفته می‌شوند	-	۰/۷۲	-
۹	در سازمان ما تصمیمات بدون تبعیض برای همه اجرا می‌شوند	-	۰/۷۹	-
۱۰	حرف و نظر همه افراد در زمان تصمیم‌گیری‌ها در سازمان ما مورد توجه قرار می‌گیرد	-	۰/۸۵	-
۱۱	نتایج تصمیمات گرفته شده در سازمان ما به اطلاع همه رسانده می‌شود	-	۰/۶۸	-
۱۲	در این سازمان می‌توانیم راجع به تصمیمات درخواست اطلاعات بیش‌تر بکنیم	-	۰/۷۵	-
۱۳	سرپرستم دید گاه و نظرات مرا به اندازه کافی مورد توجه قرار می‌دهد	-	-	۰/۵۹
۱۴	سرپرستم در مورد دیدگاه‌های غلط من و همکارانم راهنمایی‌های لازم را ارائه می‌کند	-	-	۰/۶۸
۱۵	سرپرستم به موقع اطلاعات لازم و کافی را در مورد تصمیمات در اختیار همه قرار می‌دهد	-	-	۰/۷۲
۱۶	سرپرستم با من در سازمان با توجه و احترام برخورد می‌کند	-	-	۰/۷۷
۱۷	سرپرستم همیشه به حقوق انسانی من توجه لازم و کافی را می‌کند	-	-	۰/۷۶
۱۸	سرپرستم همیشه با من با صداقت رفتار می‌کند	-	-	۰/۶۳

مقیاس سطوح خود پنداره^۱: این پرسشنامه توسط سلنتا و لرد (۲۰۰۵) ساخت و اعتباریابی شده و دارای ۱۵ سؤال است. هر یک از پنج سؤال این پرسشنامه به یکی از سه سطح خودپنداره فردی، ارتباطی و جمعی اختصاص دارد. این پرسشنامه توسط خاکسار و همکاران (۱۳۸۶) ترجمه و آماده اجرا (پایائی سنجی و روایی یابی) شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. جانسون و همکاران (۲۰۰۶) برای خودپنداره فردی، ارتباطی و جمعی به ترتیب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۴/۹، ۰/۶ و ۰/۶ و خاکسار و همکاران (۱۳۸۶) نیز آلفای کرونباخ ۰/۸، ۰/۶۸، ۰/۶۴ را گزارش کرده‌اند. همچنین خاکسار و همکاران (۱۳۸۶) از طریق تحلیل عاملی تأییدی برازش و تناسب این سه سطح را تأیید کردند. آلفای کرونباخ سطوح فردی، ارتباطی و جمعی خودپنداره در این پژوهش ۰/۸، ۰/۷ و ۰/۶۵ به دست آمد. از آنجایی که در مطالعات قبلی (خاکسار و همکاران، ۱۳۸۶) از طریق تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه این پرسشنامه تأیید شده است، در این پژوهش دیگر تحلیل عاملی اکتشافی بر روی این پرسشنامه انجام نشد.

پرسشنامه تعهد روانی^۲: تعهد روانی با استفاده از ۶ پرسش برگرفته شده از پرسشنامه‌ای سنجیده شد که مودی^۳ و همکاران (۱۹۸۲) آن را ساخته و اعتباریابی کرده‌اند و بر مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) پاسخ داده شد. براساس گزارش بتن کورت (۲۰۰۴) این پرسشنامه برای سنجش میزان دلبستگی روانی کارکنان به سازمان اعتبار لازم دارد. آگاروایل و رامزوامی^۴ (۱۹۹۳) نیز با بررسی‌های خود بر روی این پرسشنامه اعلام کردند که به‌جای تعهد رفتاری این پرسشنامه بر دلبستگی روانی استوار است. شواهد روایی و پایایی این پرسشنامه را بتن کورت (۲۰۰۴) بررسی و برای آن آلفای کرونباخ ۰/۸ گزارش کرده است. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس علاوه بر مستند ساختن روایی سازه این ۶ سؤال در این پژوهش به آلفای کرونباخ ۰/۸۸ منجر شد. در جدول ۳ ماتریس مؤلفه‌های

1. Levels of Self Concept Scale
2. Psychological Commitment Questionnaire
3. Mowday, Porter & Steers
4. Agarwal & Ram swami

چرخش یافته حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی ارائه شده است.

جدول ۳: ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته برای پرسشنامه تعهد روانی

ردیف	سؤال‌ها	تعهد روانی
۱	ارزش‌های شخصی من و سازمانم خیلی به هم شباهت دارند.	۰/۸۶
۲	این سازمان بهترین الهام بخش من برای انجام امور و کارها بوده است.	۰/۷۲
۳	این سازمان از بین سازمان‌های دیگر برای من بهترین مکان برای کار کردن است.	۰/۶۹
۴	همیشه به سرنوشت این سازمان فکر می‌کنم.	۰/۷۶
۵	واقعا خوشحالم که این سازمان را نسبت به سازمان‌های دیگر برای کار انتخاب کردم.	۰/۸۸
۶	خیلی شانس آورده‌ام که این سازمان را نسبت به سازمان‌های دیگر برای کار انتخاب کردم.	۰/۷۵

کلیه ابزارهای پژوهش به صورت خودگزارش دهی توسط زنان و مردان گروه نمونه در فاصله زمانی ۱۵ تا ۲۰ دقیقه پاسخ داده شدند و متوسط زمان پاسخگویی نیز ۱۵ دقیقه بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی^۱ و آزمون t گروه‌های مستقل تحلیل شدند. از همبستگی‌های مرتبه صفر (همبستگی‌های پیرسون) برای سنجش رابطه ساده بین تعهد روانی با ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده و سطوح خودپنداره و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای تعیین نقش ابعاد عدالت (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) و سطوح خودپنداره (فردی، ارتباطی و جمعی) برای تعهد روانی استفاده شد. هدف از انجام دادن تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعیین سهم ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خود پنداره برای پیش‌بینی تعهد روانی در زنان و مردان گروه نمونه بود. ترتیب ورود متغیرهای پیش‌بین (ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خود پنداره) به تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نیز به این ترتیب بوده که ابتدا به دلیل وجود پیشینه به نسبت غنی از رابطه ابعاد عدالت سازمانی با تعهد روانی (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱) ابعاد عدالت سازمانی وارد تحلیل شدند و سپس از آنجایی که هدف بررسی توان سطوح خود پنداره برای

پیش‌بینی تعهد روانی زنان و مردان فراتر از ابعاد عدالت سازمانی بود، سطوح خود پنداره در بلوک دوم وارد تحلیل شدند. این رویه ورود متغیرهای پیش‌بین به صورت سلسله مراتبی در پیش‌بینی متغیر ملاک این امکان را فراهم می‌کند تا سهم افزوده و انحصاری متغیرهای پیش‌بین در گام‌های دوم به بعد به خوبی روشن و مشخص شود (آیکن و وست، ۱۹۹۱).

یافته‌های پژوهش

در جدول ۴ نتایج حاصل از آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه زنان و مردان در متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود از بین کلیه متغیرهای پژوهش فقط در عدالت ارتباطی ($t = -3/27$ و $P < 0/01$) میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد. با توجه به t منفی محاسبه شده مشخص است که زنان نسبت به مردان قائل به عدالت ارتباطی بالاتری بوده‌اند. در جدول ۵ نیز میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش به تفکیک مردان و زنان ارائه شده است.



جدول ۴: نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه زنان و مردان در متغیرهای پژوهش

متغیر مورد مقایسه	شرایط رعایت پیش فرض برابری واریانس‌ها یا عدم رعایت پیش فرض برابری واریانس‌ها		آزمون لوین		نتایج آزمون t	
	P	F	P	F	t	df
۱ عدالت توزیعی	۰/۹۹	۰/۰۱	۰/۹۲	۰/۰۱	۰/۰۱	۳۰۳
	۰/۹۹	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۵۷/۱۹
۲ عدالت رویه‌ای	۰/۸	۳/۴۸	۰/۰۷	۳/۴۸	۰/۲۶	۳۰۳
	۰/۷۶	۰/۳	۰/۳	۰/۳	۰/۳	۶۹/۵
۳ عدالت ارتباطی	۰/۰۰۱	۳/۷۸	۰/۰۶	۳/۷۸	-۳/۲۷	۳۰۳
	۰/۰۰۰	۰/۳	۰/۳	۰/۳	-۳/۸۸	۶۷/۶۶
۴ خودپنداره فردی	۰/۴۵	۰/۱۷	۰/۶۸	۰/۱۷	-۰/۷۵	۳۰۳
	۰/۴۷	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۳	-۰/۷۳	۵۶
۵ خودپنداره جمعی	۰/۱۳	۰/۰۰۴	۰/۹۵	۰/۰۰۴	-۱/۵	۳۰۳
	۰/۱۲	۰/۰۰۴	۰/۹۵	۰/۰۰۴	-۱/۵۷	۵۹/۴۸
۶ خودپنداره ارتباطی	۰/۰۷	۱/۰۶	۰/۳	۱/۰۶	-۱/۷۸	۳۰۳
	۰/۰۶	۰/۳	۰/۳	۰/۳	-۱/۹۲	۶۰/۹

جدول ۵: شاخص‌های توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش برای گروه نمونه مردان و زنان

متغیرها	گروه مردان								گروه زنان							
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	SD	M	۱	۲	۳	۴	۵	۶	SD	M
۱ عدالت توزیعی	۱	-	-	-	-	-	۳/۵۶	۱۴/۴۴	-	-	-	-	-	-	-	-
۲ عدالت رویه‌ای	۰/۶۵۶**	۱	-	-	-	-	۴/۰۲	۱۹/۶۲	۰/۶۰۴**	-	-	-	-	-	-	-
۳ عدالت ارتباطی	۰/۶۷۳**	۰/۶۴۹**	۱	-	-	-	۳/۶۶	۲۱/۴۴	۰/۴۰**	۰/۱۲۱	-	-	-	-	-	-
۴ خودپنداره فردی	۰/۲۵۲**	۰/۲۴۲**	۰/۲۱۶**	۱	-	-	۲/۸۰	۱۷/۴۸	۰/۱۲۵	۰/۰۳۸	۰/۱۵۲	-	-	-	-	-
۵ خودپنداره ارتباطی	۰/۲۶۵**	۰/۱۸۳**	۰/۲۲۹**	۰/۳۴۹**	۱	-	۲/۴۷	۲۱/۳۹	۰/۷۹	۰/۱۹۷	۰/۳۲۳*	۰/۱۶۰	-	-	-	-
۶ خودپنداره جمعی	۰/۳۴۴**	۰/۲۷۱**	۰/۳۰۷**	۰/۴۱۵**	۰/۶۱۶**	۱	۲/۷۶	۱۹/۶۲	۰/۳*	۰/۱۴۸	۰/۴۰۵**	۰/۲۳۳	۰/۵۲۶**	-	-	-
۷ تعهد روانی	۰/۵۸۴**	۰/۵۴۲**	۰/۵۳۵**	۰/۳۴۹**	۰/۱۸۰**	۰/۳۱۳**	۷/۵۴	۲۵/۷۹	۰/۴۶۸**	۰/۴۷۶**	۰/۴۸۵**	۰/۰۲۷	۰/۳۱۹*	۰/۳۹۰**	-	-

* P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱

چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تعهد روانی در گروه مردان (از کمترین ضریب همبستگی برای خودپنداره ارتباطی با تعهد روانی که برابر با ۰/۱۸۰ بوده تا بالاترین ضریب همبستگی برای عدالت توزیعی با تعهد روانی که برابر با ۰/۵۸۴ بوده) نسبت به گروه زنان (از کمترین مقدار برای رابطه بین خودپنداره فردی و تعهد روانی که برابر با ۰/۰۲۷ و غیر معنادار بوده تا بیشترین مقدار برای رابطه بین عدالت ارتباطی و تعهد روانی که برابر با ۰/۴۸۵ بوده) دارای رابطه متفاوتی با ابعاد عدالت و خودپنداره بوده است. در جدول ۶ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی تعهد روانی از طریق ابعاد عدالت و خودپنداره در مردان و زنان

متغیرهای پیش‌بین	گروه مردان					گروه زنان					F	R ²	R	β		
	ΔF	ΔR ²	F	R ²	R	ΔF	ΔR ²	F	R ²	R						
عدالت																
توزیعی																
عدالت																
رویه ای																
عدالت																
ارتباطی																
خودپنداره فردی																
خودپنداره ارتباطی																
خودپنداره جمععی																

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$

چنانکه در جدول ۶ دیده می‌شود، در بلوک اول در گروه مردان، عدالت توزیعی، سپس عدالت رویه‌ای و در آخر عدالت ارتباطی ۴۰/۱ درصد از واریانس تعهد روانی را پیش‌بینی نموده‌اند. به این معنی که در مردان ۴۰/۱ درصد از تغییرات تعهد روانی از طریق سه بعد

عدالت یاد شده قابل تبیین است.، اما در گروه زنان در بلوک اول ابتدا عدالت ارتباطی و سپس عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی ۴۱/۵ درصد از واریانس تعهد روانی بوده‌اند. در بلوک دوم که سطوح خودپنداره افزوده شده، برای مردان خودپنداره فردی ۴ درصد توان پیش‌بینی افزوده فراتر از ابعاد عدالت سازمانی (در بلوک اول) برای تعهد روانی مردان ($P < 0/001$) ایجاد نموده است. ولی برای زنان خودپنداره ارتباطی در بلوک دوم، ۹/۷ درصد توان پیش‌بینی افزوده فراتر از ابعاد عدالت سازمانی (در بلوک اول) ایجاد نموده است. نتایج ارائه شده در جدول (۶) گویای آن است که خودپنداره فردی بر تعهد روانی مردان و خودپنداره ارتباطی بر تعهد روانی زنان دارای توان اثر گذاری بوده‌اند. در جدول ۷ همبستگی‌های مرتبه صفر، تفکیکی و شاخصهای هم خطی چندگانه (تحمل و عامل تورم واریانس) ارائه شده است.

جدول ۷: همبستگی‌های مرتبه صفر، تفکیکی و تحمل و عامل تورم واریانس برای زنان و مردان

عوامل	گروه مردان			گروه زنان			متغیرهای پیش بین
	همبستگی مرتبه صفر	همبستگی تفکیکی	عامل تورم واریانس (VIF)	همبستگی مرتبه صفر	همبستگی تفکیکی	عامل تورم واریانس (VIF)	
۱	۰/۵۸۴	۰/۲۹۰	۰/۴۹۱	۰/۴۶۸	۰/۰۷	۰/۵۲۷	عدالت توزیعی
	۰/۵۴۲	۰/۱۷۳	۰/۴۶۴	۰/۴۷۶	۰/۳۶۵	۰/۶۱۸	عدالت رویه‌ای
	۰/۵۳۵	۰/۱۶۱	۰/۴۷۲	۰/۴۸۵	۰/۴۳۶	۰/۸۱۷	عدالت ارتباطی
۲	۰/۵۸۴	۰/۲۷۰	۰/۴۷۳	۰/۴۶۸	۰/۱۲۶	۰/۴۹۵	عدالت توزیعی
	۰/۵۴۲	۰/۱۵۵	۰/۴۶۰	۰/۴۷۶	۰/۴۲۹	۰/۶۰۱	عدالت ارتباطی
	۰/۵۳۵	۰/۱۵۷	۰/۴۶۷	۰/۴۸۵	۰/۳۱۸	۰/۶۹۱	عدالت رویه‌ای
	۰/۳۴۹	۰/۲۱۹	۰/۷۹۵	۰/۰۲۷	۰/۱۴۵	۰/۹۳۷	خودپنداره فردی
	۰/۱۸۰	۰/۰۹۴	۰/۰۶۰۷	۰/۳۱۹	۰/۳۳۷	۰/۵۹۸	خودپنداره ارتباطی
	۰/۳۱۳	۰/۰۸۴	۰/۵۴۸	۰/۳۹۰	۰/۰۳۲	۰/۵۷۹	خودپنداره جمعی

پیش از توضیح راجع به محتویات جدول ۷ چند نکته راجع به شاخص‌های ارائه شده در این جدول ارائه می‌شود. منظور از همبستگی مرتبه صفر، همبستگی‌هایی است که نقش متغیرهای دیگر از آن‌ها حذف نشده است. برای نمونه همبستگی مرتبه صفر بین عدالت توزیعی با تعهد روانی، همبستگی است که نقش دیگر ابعاد عدالت (رویه‌ای و توزیعی) از روی آن



حذف نشده است. در مقابل همبستگی تفکیکی، همبستگی است که نقش متغیرهای دیگر از رابطه دو متغیر اصلی حذف شده است. برای نمونه همبستگی تفکیکی بین عدالت توزیعی با تعهد روانی، همبستگی است که نقش عدالت رویه‌ای و ارتباطی از آن حذف شده است. اما تحمل^۱ و عامل تورم واریانس^۲، دو شاخص مربوط به هم‌خطی چندگانه^۳ هستند. هم‌خطی چندگانه زمانی پدید می‌آید که بین متغیرهای پیش‌بین در مطالعه همبستگی جالب توجه (در حدود ۰/۷ یا ۰/۸) وجود داشته باشد. تحمل هر چه به یک نزدیک‌تر شود هم‌خطی چندگانه کمتر و در مقابل عامل تورم واریانس هر چه به صفر نزدیک‌تر شود هم‌خطی چندگانه، کمتر موجب مخدوش شدن نتایج می‌شود (آیکن و وست، ۱۹۹۱). بر این اساس چنان‌که در جدول ۳ دیده می‌شود، مشکلی از نظر وجود هم‌خطی چندگانه (ستون‌های ۵ و ۶ و ستون‌های ۹ و ۱۰ را از نظر مقادیر عددی با عدد یک برای تحمل و با عدد ۱۰ برای عامل تورم واریانس مقایسه کنید) وجود نداشته است. به‌رحال در بلوک دوم برای مردان خودپنداره فردی بعد از عدالت توزیعی دارای بالاترین همبستگی تفکیکی (۰/۲۱۹) با تعهد روانی آن‌ها بوده، اما در زنان پس از عدالت ارتباطی، خودپنداره ارتباطی بالاترین همبستگی تفکیکی (۰/۳۳۷) را با تعهد روانی آن‌ها داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

در درجه اول نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که میان زنان و مردان فقط در سطح عدالت ارتباطی ادراک شده تفاوت معناداری وجود دارد و در دیگر موارد (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، خودپنداره فردی، خودپنداره جمعی و خودپنداره ارتباطی) تفاوت معناداری میان زنان و مردان به دست نیامد (فرضیه اول پژوهش). نتایج پژوهش‌های در دسترس به رغم اینکه یک‌دست نیست، ولی اغلب حاکی از آن است که میان زنان و مردان در ابعاد عدالت سازمانی و سطوح خود پنداره در محیط‌های کاری امروز تفاوت معناداری وجود ندارد (کوهن چاراش، اسپکتور، ۲۰۰۱، جانسون و همکاران، ۲۰۰۶). به‌هر حال در این پژوهش نتایج نشان داد که فقط در عدالت ارتباطی میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد و در دیگر

1. Tolerance
2. Variance Inflation Factor (VIF)
3. Multicollinearity

موارد بین دو گروه تفاوت معناداری به دست نیامد. این نتیجه به طور محسوسی با آنچه کوهن چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) و جانسون و همکاران (۲۰۰۶) گزارش نمودند همسوئی نشان میدهد. تفاوت زنان و مردان در عدالت ارتباطی در این پژوهش شاید به این دلیل بوده که سرپرستان گروه نمونه زنان به دلیل آن که به حساسیت آن‌ها در مورد عدالت ارتباطی واقف بوده‌اند (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱) سعی نمودند تا با آن‌ها به شیوه عادلانه‌تری رفتار نمایند.

بخش دیگر نتایج حاصل از پژوهش شواهد حمایت‌کننده‌ای را برای نقش ادراکات عدالت و سطوح خودپنداره زنان و مردان در تعهد روانی آن‌ها به محیط‌های کار به دست داد (فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش). از لحاظ نظری، عدالت توزیعی شخص مرجع است، بدین جهت که نقطه تمرکز آن دستاوردهایی است که نصیب فرد می‌شود. در مقابل عدالت رویه‌ای از آنجایی که به نحوه تصمیم‌گیری و ابلاغ و اجرای تصمیمات از طریق مدیریت سازمان مربوط می‌شود، بُعدی سیستم مرجع تلقی می‌شود و در مقابل عدالت ارتباطی یا تعاملی نیز که به نحوه رفتار و برخورد سرپرستان و مدیران با کارکنان تحت امر آن‌ها مربوط است، رابطه مرجع است (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶). در کنار این واقعیت، سطوح خودپنداره در قالب خودپنداره فردی، جمعی و ارتباطی نیز نقطه ارجاع مشخصی دارند. خودپنداره فردی بر نفع شخصی مبتنی است، بنابراین، شخص مرجع می‌باشد. در مقابل خودپنداره جمعی مبتنی بر نفع جمعی و گروهی است، بنابراین، سازمان یا گروه مرجع و خودپنداره ارتباطی نیز رابطه مرجع است (جانسون، ۲۰۰۵؛ سلنتا و لرد، ۲۰۰۵).

در کنار تمایزات مورد اشاره، چالش‌ها و نتایج ناهمسو در این باب که استانداردها و عوامل اصلی که موجب توجه زنان و مردان به ابعاد مختلف عدالت در سازمان می‌شود و تبعات این توجه برای تعهد یا دلبستگی روانی، نتیجه‌گیری قاطع را به‌ویژه در ایران در پرده ابهام فرو برده است. نتایج به دست آمده از این پژوهش گویای این حقیقت است که تعهد روانی برای زنان و مردان می‌تواند پیشایندهای متفاوتی داشته باشد. شواهد گویای آن است که نقش اصلی در تعهد روانی مردان در درجه نخست معطوف به عدالت توزیعی، سپس عدالت رویه‌ای و در آخر عدالت ارتباطی است.، اما برای زنان این نوع تعهد ابتدا معطوف به عدالت ارتباطی و سپس به عدالت رویه‌ای است. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌هایی است که در آن‌ها اشاره



شده توجه زنان به عدالت، بر پایه بهزیستی و رفاه دیگران و نوع روابط آنها و در عوض مردان بیش تر بر ملاک‌های مربوط به نفع شخصی متمرکز هستند (گل پرور و جوادیان، ۱۳۸۹). این وضعیت در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی انجام شده (به جدول عرجوع کنید) در این پژوهش به طور جالب توجهی حمایت شد.

وقتی در بلوک دوم سطوح خودپنداره وارد تحلیل شد، برای مردان خودپنداره فردی (که بر گرایش‌های معطوف به نفع شخصی متمرکز است)، و برای زنان خودپنداره ارتباطی (که مبتنی بر رفاه و بهزیستی دیگران است) دارای توان معنادار در پیش‌بینی تعهد روانی بودند. بنابراین، می‌توان گفت عامل تغذیه‌کننده تعهد روانی زنان تا اندازه‌ای بر محوریت ارتباط و برای مردان بر محوریت نفع شخصی دور می‌زند. این امر از عوامل متعددی نظیر توقعات و انتظاراتی که از زنان و مردان می‌رود و همچنین از استانداردهای فعال متفاوت داوری در باب خود و دیگران در زنان و مردان خبر می‌دهد. به نظر می‌رسد ساز و کاری که از آن طریق هر یک از سطوح خودپنداره رفتار و نگرش و حتی قضاوت و داوری زنان و مردان را جهت دهی می‌کند، همان در دسترس قرار دادن استانداردهایی است که در هریک از این سطوح خودپنداره اهمیت دارند. خودپنداره فردی بر منحصر به فرد بودن و رشد و پیشرفت و برتری یافتن، خودپنداره جمعی بر استانداردهای عملکرد و انسجام گروهی و خودپنداره ارتباطی نیز بر استانداردهای معطوف به تعریف خود بر مبنای نوع رابطه با دیگران پایه‌گذاری شده است. بنابراین، تسلط استانداردهای فردی مبتنی بر رشد، پیشرفت و نفع خواهی شخصی برای مردان و توجه به رفاه، بهزیستی و روابط ملاحظت‌آمیز برای زنان از اولویت و اهمیت زیادی در تعهد روانی آنها برخوردار است. به نظر می‌رسد زنان نقش‌های ارتباطی و مراقبتی خود را همراه با خود به دنیای کار می‌آورند. به این لحاظ، شاید بتوان با صراحت گفت که برقراری روابط انسانی همراه با توجه و مراقبت که عاملی برای ایجاد فضای روانی و اجتماعی مناسب در محیط کار است، از زمره اموری است که زنان در حال اشتغال در محیط‌های کار برای آن اهمیت زیادی قائل هستند. این امر از جهاتی مثبت و از جهات دیگر منفی است. از این جهت که این گرایش کارکنان زن باعث ایجاد فضای ارتباطی انسانی مطلوب می‌شود، می‌توان این توجه را مثبت تلقی کرد، اما از این جهت که ممکن است آنها را از رشد و پیشرفت شخصی در عرصه سازمان و محیط‌های کار باز دارد، یک عامل منفی است.

باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که دستیابی به جایگاه مناسب و شایسته برای زنان (خودپنداره فردی) در کنار تمرکز بر خودپنداره ارتباطی، عرصه‌ای است که با احتمال زیاد زنان را برای آینده محیط‌های کاری ایران آماده‌تر خواهد کرد. به همین دلیل از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود تا به زنان، در محیط‌های کار، توجه به عناصر رشد و پیشرفت شخصی که در عرصه خودپنداره فردی جای می‌گیرد، به اشکال مختلف گوشزد شود. پیشنهاد دیگر آن است که برای تقویت تعهد روانی مردان به سازمان‌های محل کار آن‌ها به‌ویژه عدالت توزیعی و برای تقویت تعهد روانی زنان به سازمان‌های محل کار آن‌ها عدالت ارتباطی تقویت و توجه شود. این تقویت عدالت توزیعی و ارتباطی برای مردان و زنان از طریق آموزش اصول این ابعاد عدالت به مدیران و سرپرستان به‌عنوان عوامل اصلی توزیع دستاوردها و برقراری ارتباط قابل حصول است. از لحاظ پژوهشی نیز یک نکته باید در پژوهش‌های آینده پیگیری شود و آن این‌که دلیل نقش عوامل شخص مرجع (نظیر عدالت توزیعی و خودپنداره فردی) در تعهد روانی مردان و عوامل ارتباط مرجع (عدالت ارتباطی و خودپنداره ارتباطی) در تعهد روانی زنان از نظر روانشناسی تحول‌گرا چه زیربناهایی دارد. دیگر این‌که پژوهش‌های آینده باید این مسأله را پیگیری کنند که ابعاد مختلف ادارک عدالت و سطوح خودپنداره چه تبعاتی را برای زنان و مردان به ارمغان می‌آورد. در عین حال باید توجه داشت که نتایج این پژوهش از برخی سازمان‌های دولتی شهر اصفهان به‌دست آمده، این امر ایجاب می‌کند تا در تعمیم‌دهی نتایج با احتیاط عمل شود. همچنین باید توجه داشت که نتایج حاصل از این پژوهش در قالب همبستگی است، لذا برداشت علت و معلولی (نظیر این‌که گفته شود خودپنداره فردی برای مردان و خودپنداره ارتباطی برای زنان علت تعهد روانی آن‌ها است) امر صحیحی نیست.



منابع

- خاکسار، سرور، گل پرور، محسن و نوری، ابوالقاسم، (۱۳۸۶). نقش عدالت سازمانی ادراک شده و خود پنداره کارکنان بر رضایت آن‌ها از نتیجه، سرپرست و مدیریت سازمان. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۹ (۳۴)، ۲۶-۱.
- گل پرور، محسن و جوادیان، زهرا، (۱۳۸۹). تمایزات شناختی در باور به دنیای عادلانه در میان زنان و مردان. *فصلنامه مطالعات راهبردی زنان*، ۱۳ (۵۰)، ۱۵۲-۱۲۵.
- گل پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا، (۱۳۸۵). پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۸ (۲۹)، ۶۸-۴۱.
- گل پرور، محسن و عریضی، حمیدرضا، (۱۳۸۸). بررسی نقش میانجی و تعدیلی تبعیض ادراک شده در زنان، در پیوند میان سبک‌های دلبستگی و افسردگی زنان. *فصلنامه مطالعات زنان*، ۷ (۲)، ۱۱۴۴-۹۷.
- گل پرور، محسن و کرمی، مهر انگیز، (۱۳۸۹). نقش تعدیل کننده عاطفه مثبت و منفی در پیوند میان بی عدالتی سازمانی و رفتارهای مخرب کارکنان. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۴ (۳)، ۲۳-۷.
- گل پرور، محسن، نصری، مرجان و ملک پور، مختار، (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک شده مریبان زن و مرد آموزشگاههای استثنائی شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۴ (۱۵)، ۴۷-۲۵.
- گل پرور، محسن و واتقی، زهرا، (۱۳۹۰). فشار ادراکی - عاطفی تعیین کننده تعامل ابعاد بی عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی - عاطفی (PAST). *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۲ (۴۳/۱)، ۱۶-۴.

- Aiken, L.S, & West, S.G ,(1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Agarwal, S, & Ramaswami, S, N, (1993). Affective organization commitment of salespeople: An expanded model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 13 (2). 49-70.
- Balfour, D.L, & Wechsler, B,(1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organization. *Public Productivity & Management Review*, 19 (3). 256-277.
- Bettencourt, L.A,(2004). Change – oriented organizational citizenship behaviors: the direct and moderating influence of goal orientation. *Journal of Retailing*, 80(3). 165-180.
- Brewer, M.B, & Gardner, W,(1996). Who is this “we”? Level of collective identity and self- representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (1). 83-93.
- Cohen- Charash, Y, & Spector, P.E,(2001). The role of justice in organizations: A Meta – analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85 (2). 278-321.
- Cropanzano, R, Prehar, C.A, & Chen, P.Y,(2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organizational Management*, 27,324-351.
- Cross, S.E, & Madson, L,(1997). Models of the self: self –construal and gender. *Psychological Bulletin*, 122 (1). 5-37.
- 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.
- Gabriel, s, & Gardner, W.L,(1999). Are there “this” and “her” types of interdependence? The implications of gender differences in collective versus relational interdependence of 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 66th Annual Convention 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.
- Lemons, M.A,(2003). Contextual and cognitive determinants of procedural justice perceptions in promotion barriers for women. *Sex Roles*, 49, (516). 247-264.
- Lord, R.G, & Brown, D.J,(2004). *Leadership processes and follower self – identity*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Madson, L, & Trafimow, D,(2001). Gender comparisons in the private, collective, and allocentric selves. *The Journal of Social Psychology*, 141 (4). 551-559.



- Markus, H, & Kitayama, S,(1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2). 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.
- Moorman, R.H, Blakely, G.L, & Niehoff, B.P,(1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *The Academy of Management Journal*, 41 (3). 351-357.
- Mowday, R.T, Porter, L.W, & Steers, R,(1982). *Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- 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 (3). 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.
- Sweeney, P.D, & Mcfarlin, D.B,(1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (7). 83-98.

Archive of SID

drmgolparvar@gmail.com

محسن گل پرور

دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.

دانش آموخته دکترای روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ۱۳۸۳.

پژوهش‌های او در زمینه اخلاق، عدالت، ارزش‌ها و رفتارهای مثبت و منفی در محیط‌های کاری و اجتماعی است. او تاکنون مقالات فراوانی در حوزه اخلاق کاری، عدالت سازمانی، باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، رفتارهای مدنی، رفتارهای انحرافی و خلاقیت در محیط‌های سازمانی و کاری به زبان فارسی و انگلیسی به چاپ رسانده است.

ZahraJavadian791@gmail.com

زهرا جوادیان

کارشناسی ارشد آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران.
دانش آموخته آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ۱۳۸۳.
پژوهش‌های او در سال‌های اخیر بر ادراک عدالت میان زنان و مردان در جامعه و محیط‌های کار تمرکز داشته است. او تاکنون ده مقاله در حوزه عدالت و تبعیض میان زنان و مردان و همچنین عوامل مؤثر بر ادراک تبعیض و عدالت در میان زنان و مردان به زبان فارسی به چاپ رسانده است.