



## بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عدالت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۷

صفحه: ۲۳-۳۶

سیدمهدی احمدی بالادهی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف از این مطالعه تبیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عدالت سازمانی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی، همبستگی محسوب می‌گردد. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده که نمونه آماری براساس فرمول کوکران؛ ۱۹۴ نفر می‌باشد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های حاصله از ابزارهای اندازه‌گیری از نرم افزار spss و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری با عدالت سازمانی و مولفه‌های آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، عدالت توزیعی با ضریب ۱.۵۴ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیش‌ترین رابطه را با حمایت سازمانی ادراک شده دارد و عدالت رویه‌ای با ضریب ۱.۴۶ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد در نتیجه کم‌ترین رابطه را با حمایت سازمانی ادراک شده در ناجا دارد.

**کلید واژه:** حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی، کارکنان، هرمزگان.

## مقدمه

با پیچیده شدن و افزایش رقابت جهانی، نیاز به انعطاف و تغییرپذیری در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان تر شده است. سازمان‌های امروزی بیشتر به دنبال راه‌هایی می‌گردند تا از طریق آن، کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیشتر کارکنانشان در کار می‌باشند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی برای سازمان‌ها می‌شود (فانی، ۱۳۹۱). عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از جمله عواملی است که بر روی رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، غیبت و ... تأثیرگذارند. متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها قبل به اهمیت عدالت سازمانی و حمایت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان آنها برآمده‌اند (زکی، ۱۳۸۵). یکی از مهم‌ترین عوامل انسانی که ممکن است حمایت سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، میزان ادراک کارکنان از عدالت در محیط کاری است. عدالت، یک موضوع غالب و درخور توجه در عرصه زندگی سازمان‌ها می‌باشد. که گواه این مدعی، صحبت‌های کارکنان در خصوص مناسب بودن دریافتی‌شان (عدالت توزیعی) و منصفانه بودن رویه‌های تصمیم‌گیری مدیران (عدالت رویه‌ای) و انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی (عدالت مراوده‌ای) در سطح سازمان است (Saks, ۲۰۰۶). بنابراین با توجه به مفهوم عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده، طبیعی است که محقق را به این نتیجه برساند که رابطه معناداری را میان عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده در سازمان جستجو نماید. به بیانی دیگر پیش‌بینی می‌شود هر چه سازمانی از حمایت ادراک شده بیشتری برخوردار باشد، عدالت سازمانی افزایش خواهد یافت.

## بیان مساله

سازمان‌ها برای افزایش اثربخشی و عملکرد کارکنان خود سرمایه‌گذاری‌های متفاوتی از قبیل جذب نیروهای متخصص، حقوق و مزایای مکفی، تأمین امنیت شغلی، آموزش، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها و ... در مقاطع مختلف انجام می‌دهند. آنان بر اساس پژوهش‌های زیادی دریافته‌اند کارکنانی که از کار خود راضی هستند، عملکرد بهتری نسبت به افراد ناراضی از خود نشان می‌دهند. عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد می‌تواند از آن‌ها بهره‌گیرد. از گزارش‌ها و آمارهای موجود چنین به نظر می‌آید که در کشور ما به این مسائل و جوانب دیگر وابسته به آن‌ها به صورت کارشناسانه و حرف‌های کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در بین کارکنان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز درصد یافتن عوامل مداخله‌گر در این زمینه‌ها بوده تا از این طریق کیفیت کار را ارتقا بخشیده و از طرفی دیگر عدالت اقتضا می‌کند که یک رشد همه‌جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود (شاهی، ۱۳۹۶). از این رو پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در بین کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان می‌پردازد. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که چه رابطه‌ای بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی وجود دارد.

## مروری بر ادبیات پژوهش

### حمایت سازمانی ادراک شده

ایده حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر و همکاران به طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شده است. حمایت سازمانی ادراک شده به اعتقاد کارکنان در رابطه با میزانی که سازمان برای مشارکت، سلامتی و رفاه آن‌ها ارزش قائل است (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). حمایت سازمانی ادراک شده یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی است که اخیراً مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. ایده حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر، هانتینگتون،



هاتکینسون و سوا (۱۹۸۶) به طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شده است. در پی آن، صاحب نظران به تحلیل چگونگی شکل گیری حمایت سازمانی توجه خاص نموده اند و علاوه بر آن به بررسی تاثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه های فردی و سازمانی پرداخته اند.

وظیفه مهم در حمایت سازمانی، این است که سازمان برای کارکنان ارزش قائل شود و بتواند میلی برای ماندن ایجاد کند (پاناچیو و وندنبرگ، ۲۰۱۲). زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوپس خوشبختی آنها است، نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزئی از سازمان متبوع شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می دانند و نسبت به سازمان احساس پابندی و وفاداری می کنند (تعهد سازمانی). منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آنها است. کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. حمایت سازمانی ادراک شده است با نوع دوستی کارکنان ارتباط معناداری داشته است. علاوه بر آن پاداش های خارج از کنترل رهبران با مولفه های نوع دوستی، نزاکت و وظیفه شناسی ارتباط منفی داشته اند. کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای ایجاد رفاه، آسایش و امنیت شان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می کنند. این اعتقاد، حمایت سازمانی ادراک شده نام دارد. در واقع حمایت سازمانی ادراک شده، کیفیت تبادلات اجتماعی را که بین کارمند و کارفرما اتفاق می افتد را منعکس می کند (کاسپر و همکاران، ۲۰۱۱).

### عدالت سازمانی

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است.

در طی سالها اخیر عدالت سازمانی به عنوان یک زمینه تحقیقاتی عمده پدیدار گشته است. تحقیقات مرتبط با عدالت سازمانی از تاریخچه ای طولانی برخوردارند به نحوی که تا امروز طبقه بندی متعددی از این مفهوم ارائه شده است (Tatum, ۲۰۰۳). کانون توجه نظریه عدالت سازمانی، چگونگی ادراک افراد از وقایع محیط های کاری است و با توجه به ادراکات کارکنان در سازمانها و چگونگی قضاوت آنان پیرامون کنش های رهبران، مورد بررسی قرار می گیرد. عدالت سازمانی، سازه ای ذهنی است به دین معنا که آنچه ممکن است توسط فردی عادلانه ادراک گردد، احتمال دارد توسط فرد دیگر ناعادلانه باشد. همچنین عدالت سازه ای است که به طور اجتماعی ایجاد می گردد؛ از این رو تیم های کاری که از سابقه طولانی مدت برخوردارند، اغلب تصور مشترکی از میزان عادلانه بودن رویدادها در محیط کار دارند. بطور کلی، عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداشها و تنبیه ها اشاره می کند و سازه های چند بعدی است (Chen and Tung, ۲۰۰۸). عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می تواند شامل تعاملات اقتصادی اجتماعی و همچنین در بر گیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان، همکاران و



سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی باشد. این واژه که برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه ۱۹۸۰ بیان شد، سه جزء متفاوت را دربرمی گیرد که در ادامه به تشریح آن‌ها پرداخته شده است.

**عدالت توزیعی:** بیانگر ادراک فردا از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست. این منابع می تواند اقتصادی یا احساسی - اجتماعی باشد با این حال اکثر تعاریف ارائه شده درباره عدالت توزیعی بر جنبه های اقتصادی یا ابزاری عادلانه بودن نتایج تاکید دارد و اکثر تحقیقات آنرا مساوی واکنش افراد نسبت به تخصیص های اقتصادی قرار دارند. عدالت توزیعی عمدتاً مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از منصفانه دانستن پیامدهای دریافتی اشاره می کند (McDowall and Fletcher, ۲۰۰۴).

**عدالت رویه‌ای:** عدالت تعاملی را کیفیت رفتارهای بین فردی که مورد پذیرش افراد می باشد تعریف می کند. عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه توزیع واقعی درآمدها اشاره می کند. منظور از عدالت رویه‌ای، ادراک افراد از رعایت انصاف در رویه‌هایی است که تعیین کننده تصمیمات مرتبط با پیامدهای سازمانی هستند (Greenberg, ۲۰۰۱).

**عدالت مراوده‌ای:** بحث‌ها عدالت مراوده‌ای، به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شدند و جنبه انسانی اقدامات سازمانی را دربرمی‌گیرند و بر نحوه رفتار مدیر با کارکنان تمرکز می‌کنند. در واقع، عدالت مراوده‌ای، جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین مدیر و کارکنان را در بر می‌گیرد (Colquitt and Etel, ۲۰۰۱).

این سه مؤلفه عدالت با هم همبستگی داشته و مکمل هم هستند و هر مشتری قضاوت کلی خود را از خدمات انجام شده براساس ادراکات خود از افراد (عدالت مراوده‌ای)، ادراکات از محصول (عدالت توزیعی) و ادراکات از فرآیند کار (عدالت رویه‌ای) به عمل می‌آورد که نشانگر میزان عدالت کلی در سازمان است که چگونگی آن میزان رضایت مشتری را تعیین می‌کند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که یکی از مسیرهایی که به رضایت مشتری منجر می‌شود، عدالت کلی در سازمان و مؤلفه‌های آن است (زکی، ۱۳۸۵).

### پیشینه پژوهش

شاهی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر پرداختند. نتایج حاصل از رگرسیون به روش گام به گام، از میان متغیرهای پیش بین میل به ترک شغل به ترتیب متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده، پیش بینی کننده برای میل به ترک شغل هست.

حاج رسولیها و طرفه (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد، میان حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار آماری معکوس برقرار است. همچنین بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی رابطه معنادار آماری وجود دارد. بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت نیز رابطه معنادار معکوس وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که بین متغیرهای تحقیق براساس برخی از متغیرهای جمعیت شناختی نیز رابطه آماری وجود دارد.



پور سلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین، ضریب هم‌بستگی بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر نیز مثبت و معنادار است. علاوه بر این، بر مبنای نتایج مشخص می‌شود که حمایت سازمانی ادراک شده، تأثیر معناداری بر متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارد. به‌طور کلی، یافته‌ها حاکی از آن است که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه‌ای مثبت و قوی با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (به‌جز مؤلفه تعهد مستمر) دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند به‌عنوان یک متغیر تأثیرگذار بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در نظر گرفته شود.

عیسی خانی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق به تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعلق خاطر کاری پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر هر سه بعد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای بر تعلق خاطر کارکنان مستقیم و معنادار است. همچنین رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعلق خاطر - کارکنان نیز مثبت و معنادار مشاهده شد. پس از آنجا که در این پژوهش رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعلق خاطر کارکنان معنادار است، کاربرد عدالت سازمانی و نحوه بکارگیری آن، جهت بهبود و افزایش عملکرد شغلی کارکنان ضروری می‌باشد.

فیض و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود به تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر مستقیم عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بوده و عملکرد شغلی تحت تأثیر مستقیم عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. بر این اساس می‌توان ادعا نمود که رعایت عدالت در توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی، تدارک آمیخته‌های متنوع از مشوق‌های مادی و معنوی و تقویت اعتماد به نفس کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی و در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان را تا حد زیادی بهبود می‌بخشد.

امیرکافی و هاشمی نسب (۱۳۸۲) در پژوهش خود به تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عدالت سازمانی به شکل غیر مستقیم، از طریق دو متغیر حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر تعهد تأثیر می‌گذارد. همچنین نتایج حاکی است که حمایت سازمانی ادراک شده دارای تأثیر مستقیم و غیر مستقیم بر تعهد است، تأثیر غیر مستقیم آن از طریق متغیر اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد و نهایتاً تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تعهد بیش از تأثیر متغیرهای دیگر است.

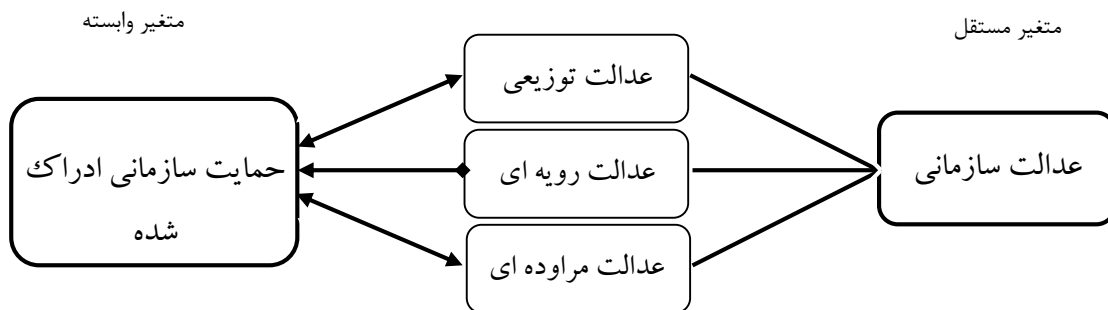
نامداری (۱۳۹۰) در پایان نامه خود به رابطه عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بانک ملت شهر شیراز پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه اصلی سوم که به بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی و رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازد نشان می‌دهد که جنسیت هیچ نقشی در بروز رفتار شهروندی سازمانی ندارد ولی سایر ابعاد یعنی سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات رابطه معنا داری با رفتار شهروندی سازمانی دارند. لذا با توجه به نتایج

حاصله می توان گفت که ادراک عدالت سازمانی و حمایت سازمانی بر بروز رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک ملت شهر شیراز تاثیر بسزایی دارد ولی چگونگی پیاده سازی عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با توجه به توقعات کارکنان جای بحث و تامل دارد.

گل پرور و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود به پیش بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در مریان آموزشگاه های استثنایی پرداختند. نتایج این پژوهش از نقش متفاوت ابعاد عدالت برای ابعاد تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده در مریان آموزشگاه های استثنایی حمایت لازم را به عمل آورد.

### مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مفاهیم ارائه شده، در این پژوهش، مدل مفهومی زیر (شکل ۱) برای بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی مورد پذیرش و بررسی قرار گرفت. در این پژوهش برای بررسی سنجش عدالت سازمانی با سه بعد (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مروده ای) و برای حمایت سازمانی ادراک شده بهره گرفته شده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

بنابراین، فرضیه های پژوهش به شرح زیر تدوین شده اند:

### فرضیه اصلی

– بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

### فرضیات فرعی

- بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت توزیعی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای رابطه معنادار وجود دارد.
- بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت مروده ای رابطه معنادار وجود دارد.
- بین ابعاد عدالت سازمانی از نظر اولویت تفاوت معناداری وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد تحقیق از نوع کاربردی می باشد، زیرا هدف از پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بوده و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی می باشد و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی و در زمره



تحقیقات پیمایشی می‌باشد. این پژوهش به لحاظ بررسی تاثیر بین دو متغیر، تحقیق همبستگی نیز خوانده می‌شود. در این پژوهش به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی پرداخته شده و وجود یا عدم وجود یک رابطه مثبت و معنی‌دار میان این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده‌اند و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده شده که تعداد ۱۹۴ نفر برآورد که این تعداد با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. هم‌چنین داده‌های ثانویه از طریق روش کتابخانه‌ای شامل مطالعه کتب، نشریات، مقالات، پایان‌نامه‌ها و دیگر اسناد و مدارک جمع‌آوری شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه شامل دو بخش با طیف لیکرت است که بخش اول پرسش‌نامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) با ۱۲ سوال و پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ سوال استفاده شده است. برای تعیین پایایی مکرر پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به شرح جدول شماره ۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای پرسش‌نامه استفاده شده است. در این پژوهش متغیر وابسته یا ملاک، حمایت سازمانی ادراک شده و متغیر مستقل یا پیش‌بین این پژوهش عدالت سازمانی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، سن و میزان تحصیلات می‌پردازد؛ مورد بررسی قرار می‌گیرد. بعد از آمار توصیفی، نتایج آمار تحلیلی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS ارائه می‌شود. در آمار تحلیلی این پژوهش به منظور رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ

حمایت سازمانی ادراک شده	عدالت سازمانی
۱۲ سوال	۲۰ سوال
۰.۸۱۶	۰.۹۲۴

### توصیف داده‌ها

تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق بر حسب ویژگی‌های شخصی پاسخ دهندگان در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: توصیف داده‌ها بر حسب ویژگی‌های شخص پاسخ دهندگان

ویژگی‌های پاسخ‌گویان	جنسیت		تحصیلات			
	مرد	زن	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد
فراوانی	۱۹۰	۴	۱۳	۲۲	۱۲۷	۳۳
درصد	۹۷.۹۳	۲.۰۷	۶.۷۰	۱۱.۲۸	۶۵.۱۳	۱۶.۹۲

بر اساس جدول شماره ۲، ۱۹۰ نفر از کارکنان را آقایان و ۴ نفر را خانم‌ها تشکیل داده‌اند. هم‌چنین بر اساس تحصیلات، ۶.۷۰ درصد از پاسخ‌گویان دیپلم، ۱۱.۲۸ درصد فوق دیپلم، ۶۵.۱۳ درصد کارشناسی، ۱۶.۹۲ درصد کارشناسی ارشد داشتند.

### یافته‌های استنباطی

**فرضیه اصلی:** بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به داده‌های جدول شماره ۳، چون سطح معناداری بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی ۰.۰۰۰ صدم است و کوچکتر از ۰.۰۵ می‌باشد،



لذا این فرضیه که حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد، تأیید می‌شود. همچنین شدت این رابطه بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰.۳۹۷ که نشان از رابطه نسبتاً خوب دو متغیر دارد.

جدول ۳: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی

حمایت سازمانی ادراک شده	عدالت سازمانی
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=0.397$
مقدار احتمال	۰.۰۰۰
تعداد	۱۹۴

جدول ۴: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل رگرسیون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	۱۶.۸۲۱	۱	۱۶.۸۲۱	۶۵.۳۳۴	۰.۰۰۰
باقیمانده	۴۹.۴۳۲	۱۹۳	۰.۲۵۷		
کل	۶۶.۲۵۳	۱۹۴			

جدول ۵: نتایج ضرایب رگرسیونی حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	آماره T	sig
اصلی	۳.۱۷۴	۰.۰۷۵	۰.۵۰۴	۴۲.۱۷۹	۰.۰۰۰
	۱.۲۵۰	۰.۰۲۷		۸.۰۸۳	۰.۰۰۰

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می‌توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد حمایت سازمانی ادراک شده، ۰.۵۰۴ واحد انحراف معیار عدالت سازمانی کارکنان را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان موثر است.

**فرضیه فرعی اول:** بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت توزیعی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به داده های جدول شماره ۶، چون سطح معناداری بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت توزیعی ۰.۰۰۰ صدم است و کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت توزیعی رابطه مستقیم وجود دارد، تأیید می‌شود. همچنین شدت این رابطه بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰.۵۰۸ که نشان از رابطه خوب دو متغیر دارد.

جدول ۶: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت توزیعی

حمایت سازمانی ادراک شده	عدالت توزیعی
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=0.508$





مقدار احتمال	۰.۰۰۰
تعداد	۱۹۴

جدول ۷: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل رگرسیون
۰.۰۰۰	۸۹.۵۰۷	۲۱.۰۶۵	۱	۲۱.۰۶۵	مدل رگرسیون
		۰.۲۳۵	۱۹۳	۴۵.۱۸۷	باقیمانده
			۱۹۴	۶۶.۲۵۳	کل

جدول ۸: نتایج ضرایب رگرسیونی حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای معطوف به کارکنان

sig	آماره T	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰.۰۰۰	۴۱.۲۵۸	۰.۵۶۴	۰.۰۷۵	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۹.۴۶۱		۰.۰۲۵	۰.۲۳۹

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد حمایت سازمانی ادراک شده، ۰.۵۶۴ واحد انحراف معیار عدالت توزیعی را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه حمایت سازمانی ادراک شده موثر است.

**فرضیه فرعی دوم:** بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به داده های جدول شماره ۹، چون سطح معناداری بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای ۰.۰۰۰ صدم است و کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای رابطه مستقیم وجود دارد، تأیید می شود. همچنین شدت این رابطه بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰.۴۲۲ که نشان از رابطه دو متغیر دارد.

جدول ۹: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای

حمایت سازمانی ادراک شده	عدالت رویه ای
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P = ۰.۴۲۲$
مقدار احتمال	۰.۰۰۰
تعداد	۱۹۴

جدول ۱۰: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل رگرسیون
۰.۰۰۰	۷۷.۰۹۵	۱۸.۹۸۱	۱	۱۸.۹۸۱	مدل رگرسیون



		۰.۲۴۶	۱۹۳	۴۷.۲۷۱	باقیمانده
			۱۹۴	۶۶.۲۵۳	کل

جدول ۱۱: نتایج ضرایب رگرسیونی حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای

مدل	ضرایب غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد		T	sig
			B	Beta		
اصلی	مقدار ثابت	۲.۹۴۰	۰.۰۹۴	۰.۵۳۵	۳۱.۲۱۲	۰.۰۰۰
					۰.۲۷۷	۰.۰۳۲

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد حمایت سازمانی ادراک شده، ۰.۵۳۵ واحد انحراف معیار عدالت رویه ای را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه حمایت سازمانی ادراک شده موثر است.

**فرضیه فرعی سوم:** بین حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت مرادده ای رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به داده های جدول شماره ۱۲، چون سطح معناداری بین دو متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت مرادده ای ۰.۰۰۰ صدم است و کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد، لذا این فرضیه که حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت مرادده ای رابطه مستقیم وجود دارد، تائید می شود. همچنین شدت این رابطه بین دو متغیر مذکور برابر است با ۰.۴۲۴ که نشان از رابطه دو متغیر دارد.

جدول ۱۲: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت مرادده ای

حمایت سازمانی ادراک شده	عدالت مرادده ای
ضریب همبستگی اسپیرمن	$P=0.424$
مقدار احتمال	۰.۰۰۰
تعداد	۱۹۴

جدول ۱۳: آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل رگرسیون	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	۱۸.۹۸۲	۱	۱۸.۹۸۲	۷۷.۰۹۶	۰.۰۰۰
باقیمانده	۴۷.۲۷۱	۱۹۳	۰.۲۴۶		
کل	۶۶.۲۵۳	۱۹۴			

جدول ۱۴: نتایج ضرایب رگرسیونی حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت مرادده ای

مدل	ضرایب غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد		T	sig
			B	Beta		



اصلی	مقدار ثابت	۲.۹۵۰	۰.۰۹۵	۰.۵۳۸	۳۱.۲۱۳	۰.۰۰۰
		۰.۲۷۸	۰.۰۳۴		۸.۷۸۲	۰.۰۰۰

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد حمایت سازمانی ادراک شده، ۰.۵۳۸ واحد انحراف معیار عدالت مرادده ای را ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه اثرگذاری مثبت وجود دارد. آزمون T مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر با ۰.۰۰۰ بوده، در نتیجه حمایت سازمانی ادراک شده موثر است.

**فرضیه فرعی چهارم:** بین ابعاد عدالت سازمانی از نظر اولویت تفاوت معنادار وجود دارد.

معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معنا است که تفاوت بسیار معناداری بین اولویت بندی عدالت سازمانی وجود دارد.

جدول ۱۵: رتبه بندی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر مبنای آزمون فریدمن

رتبه	میانگین	عوامل تأثیر گذار	آزمون فریدمن	تعداد
سوم	۱.۴۶	عدالت توزیعی	۱۹۴	
اول	۱.۵۴	عدالت رویه ای	۲۸۰۰	خی دو
دوم	۱.۴۷	عدالت مرادده ای	۲	درجه آزادی
			۰.۰۰۰	سطح معناداری

نتیجه این آزمون با مقدار ۰.۰۰۰ و در سطح ۹۹ درصد اطمینان یعنی در سطح خطای ۱ درصد ( $\text{sig}=0.000$ ) معنادار است. هم چنین نتیجه میانگین رتبه ها در جدول شماره ۱۵ نشان می دهد که عدالت رویه ای به سازمان با ضریب ۱.۵۴ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیش ترین رابطه را با حمایت سازمانی ادراک شده دارد و عدالت توزیعی به کارکنان با ضریب در رتبه سوم و پایانی قرار دارد در نتیجه کم ترین رابطه را با حمایت سازمانی ادراک شده در نا جا دارد.

### بحث و نتیجه گیری

فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان ها نگرش ها و تعهدات آن ها را تحت تأثیر قرار می دهند هم چنین با توجه به مواردی که اهمیت عدالت سازمانی را نشان می دهد باید مدیران نسبت به متغیرهای عدالت سازمانی آگاهی بیشتری داشته باشند. امروزه سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی بویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری می باشد. همچنین این پژوهش نشان داد که مفهوم حمایت سازمانی در سازمان های ایرانی نیز مانند کشورهای غربی کاربرد دارد. سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن ها فراهم کند، با آن ها رفتاری عادلانه داشته باشد، پاداش های سازمانی را عادلانه توزیع کند، فرصت پیشرفت شغلی و ارتقا را برای کارکنان فراهم کند، به آن ها اختیار کاری بدهد و امنیت شغلی شان را تضمین کند. اطلاعات گردآوری شده از کارکنان جامعه آماری فرضیه های طرح شده را مورد تأیید قرار داده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین حمایت سازمانی و عدالت سازمانی و مولفه های آن (عدالت توزیعی، عدالت



رویه ای و عدالت مراوده ای) رابطه معنادار وجود دارد. همچنین براساس فرضیه چهارم آزمون فریدمن، عدالت توزیعی باضریب ۱.۵۴ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین رابطه را با حمایت سازمانی ادراک شده دارد و عدالت رویه ای با ضریب ۱.۴۶ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد در نتیجه کمترین رابطه را با حمایت سازمانی ادراک شده در ناجا دارد. نتایج این پژوهش با یافته های تحقیق شاهی و همکاران (۱۳۹۶)، حاج رسولیها و طرفه (۱۳۹۶) و عیسی خانی و همکاران (۱۳۹۳) هم سو می باشد. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی بشرح ذیل ارائه می گردد.

1. افزایش روحیه و کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نتیجه دستیابی به نیروی کار مولدتر و خشنودتر و متعهدتر در سازمان و در نهایت بهره‌وری سازمانی.
2. استفاده از مؤلفه‌های روانشناختی حمایتی می‌تواند کمک شایانی به ایجاد این حس هم‌گرایی بین فرد و سازمان کنند. ارسال پیام به مناسبت‌های مختلف، تشویق و تأیید در مجامع عمومی و اختصاصی، توجه به خانواده‌ها و فرزندان کارکنان، ایجاد امکانات تفریحی، سیاحتی و زیارتی، استفاده بهینه از نظام‌های تشویقی، تأسیس مکان‌های ورزشی و توسعه امکانات فعالیت‌های جسمانی برای کارکنان و خانواده‌های آنان، تشکیل کلاس‌های ارتقای فرهنگ سازمانی، رفتار سازمانی، بهداشت روانی در محیط کار و خانواده، ارتباط مناسب با کارکنان و همسر و فرزندان آن‌ها می‌تواند به ادراک حمایت سازمانی قوی‌تر بیانجامد.
3. ایجاد ارتباط صحیح بین کارکنان و ترمیم و بهسازی محیط سازمانی و تسهیلات کاری و ایجاد یک فضا و جوی آکنده از اعتماد.

## منابع

1. امیرکافی، مهدی و هاشمی نسب، فخرالسادات (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، فصل نامه مسائل اجتماعی ایران، شماره ۱، صص ۶۲-۳۳.
2. حاج رسولیها، مسعود، طرفه، ریحانه (۱۳۹۶). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار.
3. پور سلطانی زرنندی، حسین و همکاران (۱۳۹۵). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۵، صص ۲۰۰-۱۸۳.
4. زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، دوره ۱۸، شماره ۳، صص ۱۲۳-۱۰۳.
5. شاهی، سکینه و همکاران (۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگاه، فصل نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۲، صص ۱۲۷-۱۰۵.
6. عیسی خانی، احمد و همکاران (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعلق خاطر کاری، فصل نامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۹، صص ۹۰-۸۳.



7. فانی، علی اصغر، عیسی خانی، احمد (۱۳۹۱). واکاوی ریشه های تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش کیفی، هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
8. فیض، داود و همکاران (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی، فصل نامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۸۸-۶۷.
9. گل پرور، محسن و همکاران (۱۳۸۸). پیش بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در مربیان آموزشگاه های استثنایی، مجله کودکان استثنایی، شماره ۳۴، صص ۳۴۴-۳۳۱.
10. نامداری، خدیجه (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بانک ملت شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان فارس - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
11. Chen, Y-J, Lin, Ch-Ch, Tung, Y-Ch and Ko, Y-T (2008), Associations of organizational Justice And ingratiation with organizational citizenship Behavior: the Beneficiary perspective, Social Behavior Personality, Vol.36, No.3, pp.289-302.
12. Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Yeeng, K., Wesson, M.J. and porter, H (2001), "Justice at the Millennium: A Meta -Analytic Review of 25 Years of organizational Justice Research", Journal of Applied psychology, Vol.86, No.3, pp.524-445.
13. Greenberg, J (2001), "The seven loosecan(n) onsofororganization aljustice" , InJ.Greenberg, Advance sinorganization aljustice, pp.245-271 PaloAlto, CA:StanfordUniversityPress.
14. McDowall A. and Fletcher, C (2004), "Employee development : An organizational justice perspective" , Personnel Review, Vol.33, No.1, pp.8-29.
15. Poole.W.L (2007), "Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education", Canadian Journal Of Education, Vol.30, No.3, pp.725-748.
16. Saks, A.M., (2006), Antecedents and consequences of employee engagement, Journal of Managerial Psychology, Vol.21, (pp.600-619).
17. Tatum, B.Ch., Eberlin, R., Kottraba, C. and Bradberry, T (2003), "Leadership, Decision Making and Organizational Justice", Management Decision, Vol.14, No.10, pp.1006-1016.



## **Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Justice in Hormozgan Disciplinary Command**

### **Abstract**

The purpose of this study is to explain the relationship between perceived organizational support and organizational justice. The present study is a correlation in terms of applied purpose and descriptive research method. In order to collect data, the standard questionnaire of perceived organizational support of Eisenberger et al. (1986) and the standard questionnaire of organizational justice of Niehoff and Morman (1993) were used. The statistical population of this study includes all employees of the Hormozgan police headquarters, which is a statistical sample based on Cochran's formula; There are 194 people. In order to inferentially analyze the data, SPSS software, Spearman correlation coefficient, regression and Friedman test were used. The test results show that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational justice and its components (distributive justice, procedural justice and interactive justice). Also, according to Friedman test, distributive justice with a coefficient of 1.54 is in the first priority, as a result, it has the highest relationship with perceived organizational support, and procedural justice with a coefficient of 1.46 is in the third and final rank, therefore has the lowest relationship with perceived organizational support. NAJA has.

**Keyword:** Perceived organizational support, organizational justice, staff, Hormozgan.