

## نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی از پرداخت

دکتر حمیدرضا عریضی\*<sup>۱</sup>، دکتر محسن گل‌پرور<sup>۲</sup>

۱. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

۲. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد خراسان (اصفهان)

### چکیده

**زمینه:** عدالت مفهومی در آمیخته با ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی است. به معنای دیگر در حوزه اخلاق و بویژه اخلاق اجتماعی، توجه به عدالت و انصاف از اساسی‌ترین موضوعات ارزشی است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت بر خشنودی از پرداخت با توجه به متغیر میانجی ادراک عدالت توزیعی بود.

**روش کار:** گروه نمونه پژوهش را ۲۸۱۲ نفر از کارکنان زن و مرد یک سازمان دولتی از سرتاسر ایران تشکیل داده‌اند. گروه نمونه با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس‌های ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت، ادراک عدالت توزیعی در پرداخت، ادراک عدالت توزیعی کلی و خشنودی از پرداخت بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر روش بیشینه درست‌نمایی و با استفاده از نرم‌افزار آماری رایانه‌ای لیزرل ۸/۵ مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** پس از تحلیل، پنج فرضیه پژوهش که در قالب یک الگوی مفهومی از نقش میانجی ادراک عدالت تنظیم شده بود، مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل حاکی از آن بود که ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی دارای تأثیر مستقیم (به ترتیب  $\beta = 0.22$  و  $\beta = 0.84$ ) بر پاسخ عاطفی خشنودی از پرداخت هستند. اما ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزشیابی و اهمیت عدالت تأثیر خود بر خشنودی از پرداخت را از طریق ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی اعمال نمودند. شواهد حاصل از یافته‌های این پژوهش بر نقش میانجی ادراک عدالت در ارتباط میان ارزشیابی و اهمیت عدالت با خشنودی از پرداخت صحت گذاشت.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های این پژوهش علاوه بر تأیید الگوی مفهومی ارائه شده، حمایت پژوهشی لازم را برای الگوی عدالت که در آن پاسخ‌های عاطفی کارکنان در سازمان‌ها (نظیر خشنودی از پرداخت) از طریق مقایسه سهم واقعی به سهم عادلانه فراخوان می‌شود، فراهم ساخت.

**واژه‌های کلیدی:** ارزشیابی عدالت، ادراک عدالت توزیعی، خشنودی از پرداخت، معادلات ساختاری، الگوی مفهومی

### سرآغاز

عدل و انصاف در سطح فردی و جمعی می‌شود، معرفی گردیده است (۱). به لحاظ نظری نیز در هم تنیده شدن اخلاق و عدالت را می‌توان در دیدگاه‌های فضایل اخلاقی<sup>۱</sup> و وظیفه‌شناسی<sup>۲</sup> در باب عدالت به خوبی مشاهده کرد. از نظر این دیدگاه‌ها، عدالت به این دلیل برای انسان‌ها مهم و با ارزش است که بازتابی از رعایت و پایبندی به اصول اخلاقی است. بنابراین در هر جامعه‌ای که فضایل انسانی و اخلاقی مسلط و بارز باشند، هر گونه تخطی از اصول و ارزش‌های اخلاقی

اخلاق و عدالت، هم از نظر گستره‌ی کاربرد و هم به واسطه نقشی که برای آنها در ادیان، مذاهب و سنت‌های مختلف بشری در نظر گرفته شده، مفاهیمی ارزشی و جهان شمول محسوب می‌گردند. عدالت خود به عنوان یک ارزش انسانی و اجتماعی از مهم‌ترین مفاهیم مورد بحث در بین صاحب‌نظران حوزه اخلاق است. این امر به این دلیل است که پایبندی به اصول اخلاقی همواره به عنوان عاملی که موجب رعایت

ادراک نکنند، پاسخ‌های عاطفی به آن موقعیت نشان نمی‌دهند (۱۳) و (۱۴).

روانشناسان اجتماعی نیز به اثرات میانجی‌گرانه ادراکات در پاسخ‌های عاطفی به موقعیت‌های اجتماعی عینی گرایش قابل توجهی را نشان داده‌اند. این امر از زمان‌های قدیم در سنت تعامل‌گرایی نمادین<sup>۷</sup> به عنوان قضیه توماس (۱۵) و خودآینه‌ای<sup>۸</sup> (۱۶) در جامعه‌شناسی مشهور شده است. بر اساس این سنت فکری، رفتار اجتماعی بر مبنای تفسیر افراد و یا تعاریف آنها از موقعیت شکل می‌گیرد نه براساس ویژگی‌های عینی محرکی که با آن مواجه می‌شوند (۱۷). علیرغم این تأکید، نقش ارزشیابی عدالت موضوعی نیست که در پیشینه‌ی پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی دارای زیر بنای نظری محکمی باشد. دلیل این امر آن است که در نظریه‌های کلاسیک مانند نظریه انصاف<sup>۹</sup> (۱۸ و ۱۹) و نظریه محرومیت نسبی<sup>۱۰</sup> (۲۰) ادراک عدالت همواره به‌عنوان یک متغیر وابسته مورد مطالعه قرار گرفته است. اما با پیشرفت‌های حاصله در نرم‌افزارهای الگوییابی معادلات ساختاری امکان بررسی متغیرهای میانجی که نقش بسیار با اهمیتی طی سال‌های اخیر در روانشناسی پیدا کرده‌اند فراهم آمده است (۷، ۲۱ و ۲۲). بر همین اساس نیز در الگوی مفهومی پژوهش حاضر ادراک عدالت توزیعی به جای متغیر وابسته، به‌عنوان متغیر میانجی<sup>۱۱</sup> بین فرایند ارزشیابی عدالت و خشنودی از پرداخت به‌عنوان یک پاسخ عاطفی در نظر گرفته شده است.

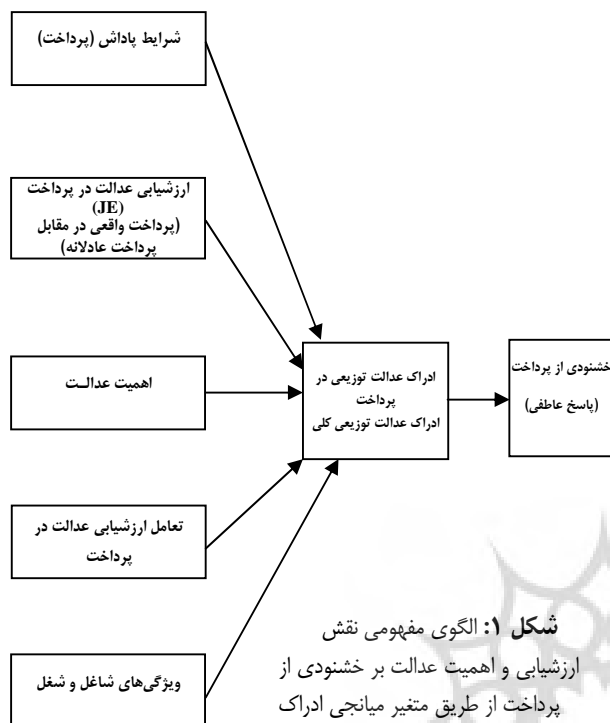
همان‌طور که اشاره شد در پژوهش‌های آزمایشی، متغیر ادراک عدالت به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در این پژوهش‌ها، محققان پاداش‌هایی که افراد دریافت نموده‌اند را دستکاری و از شرکت‌کنندگان (آزمودنی‌ها) درخواست می‌کرده‌اند تا در مورد عادلانه یا ناعادلانه بودن موقعیت قضاوت کنند (۲۳ و ۲۴). در کنار این امر، در پژوهش‌های پیمایشی و همبستگی، ادراک عدالت بیشتر به‌عنوان متغیر پیش‌بین (یعنی جایگزین متغیر مستقل پژوهش‌های آزمایشی) در نظر گرفته شده است. برای نمونه در بسیاری از این نوع پژوهش‌ها، متغیر ادراک عدالت برای پیش‌بینی پاسخ‌های عاطفی نظیر خشنودی از پاداش یا پرداخت یا تعهد سازمانی به‌کار گرفته شده است (۲۵ و ۲۶). اما وجه تمایز پژوهش حاضر با دو سنت پژوهشی بالا این است که در این پژوهش ادراک عدالت توزیعی به‌عنوان یک متغیر میانجی بر اساس الگوی مفهومی یونتنس و مولر (۷) که در شکل ۱ نمایش داده شده، معرفی شده است.

علاوه بر اینکه موجب احساس بی‌عدالتی می‌شود، خشم مردم را نیز برمی‌انگیزد (۲). از طرف دیگر میزان واکنش افراد به حضور یا عدم حضور عدالت به‌عنوان یک پدیده ارزشی-اخلاقی به عناصر مختلف، از جمله میزان اهمیت و ارزشی که افراد برای این پدیده قائل هستند باز می‌گردد. بویژه ارزشیابی افراد از عدالت از نظر پیشینه‌ی پژوهش‌های انجام گرفته از محوری‌ترین مفاهیم در حوزه داوری نسبت به رعایت عدل و انصاف در تعاملات اجتماعی است (۳-۶).

به باور بلادرسی سال تحقیق در حوزه روانشناسی اجتماعی به‌طور پیوسته و با ثبات نقش ارزشیابی افراد از عدالت را در حوزه تعاملات اجتماعی و انسانی مثبت به اثبات رسانده‌اند (۶). اما در حوزه‌های تحقیقی واژه عدالت و انصاف در غالب‌های جزئی‌تری نظیر عدالت توزیعی<sup>۳</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۴</sup> و عدالت تعاملی یا ارتباطی<sup>۵</sup> محور توجه قرار گرفته‌اند.

در تحقیقات روانشناسی صنعتی و سازمانی عدالت توزیعی به عادلانه بودن پاداش‌ها و برون‌دادهایی اطلاق می‌شود که فرد یا گروه به‌دست می‌آورند. از نظر مفهومی می‌توان عدالت توزیعی را در مقابل عدالت رویه‌ای یا عادلانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری برای تخصیص برون‌دادها قرار داد. عدالت تعاملی نیز به عادلانه بودن تعاملات سرپرست با کارکنان مربوط می‌باشد (۷). در حوزه نظری نیز نظریه‌های جامعه‌شناختی در مورد عدالت اجتماعی<sup>۸</sup>، بر نحوه تأثیر ادراک عدالت بر پاسخ‌های شناختی، رفتاری و هیجانی تأکید نموده‌اند (۸-۱۰).

شرایط توزیع پاداش و پرداخت، از یک طرف به میزان اهمیتی که افراد از لحاظ اخلاقی برای عدالت قائل هستند مربوط می‌شود و از طرف دیگر به ارزشیابی از حضور یا عدم حضور عدالت (یعنی این نتیجه‌گیری نهایی که عدالت در توزیع پاداش و پرداخت رعایت شده یا خیر؟). برای هر فرد در چنین شرایطی دو حالت قابل تصور است، حالت اول اینکه برای یک فرد مفروض ممکن است عدالت اهمیت فوق‌العاده و اساسی داشته باشد و در حالت دوم این امکان مطرح است که عدالت برای فرد از اهمیت برخوردار نباشد. میزان اهمیتی که افراد می‌توانند برای عدالت قائل باشند برای اولین بار در مطالعات جامعه‌شناختی (۱۲-۱۰) شناسایی شده است. برای نمونه هگوت و مارکوفسکی در مطالعه‌ای نشان دادند که اهمیت و ارزشیابی عدالت دارای زیربنای نظری نیرومندی هستند. این یافته دارای این اشاره است که اگر افراد یک موقعیت را به‌عنوان یک موقعیت ناعادلانه



**شکل ۱:** الگوی مفهومی نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت بر خشنودی از پرداخت از طریق متغیر میانجی ادراک عدالت توزیعی

این نکته را نیز باید افزود که در پیشینه‌ی پژوهشی و نظری مرتبط با پژوهش حاضر رویکرد جاسو به ارزشیابی عدالت دنبال شده است (۳۰). به باور جاسو ارزشیابی عدالت از طریق مقایسه پاداش‌های واقعی (یا همان سهم واقعی) با پاداش‌های عادلانه (سهم عادلانه) صورت می‌گیرد [معادله جاسو (۳۰) در باب ارزشیابی عدالت (JE) بدین صورت است: (سهم واقعی - سهم عادلانه) JE = Ln]. این ارزشیابی از نظر ریاضی به صورت لگاریتم طبیعی سهم واقعی به سهم عادلانه تعریف شده و در پیشینه‌ی تحقیقات جامعه‌شناسی و روانشناسی نیز وفاق کاملی در مورد آن وجود دارد (۹، ۱۰، ۳۱ و ۳۲). بنابراین در الگوی عدالت برخلاف الگوی گرایش به خود، هر چه تفاوت بین سهم واقعی و عادلانه فرد افزون‌تر شود، پاسخ عاطفی فرد (در قالب خشنودی یا ناخشنودی) به آن منفی‌تر خواهد بود. علاوه بر این، عامل دیگری که در فرایند ارزشیابی عدالت تأثیر می‌گذارد عامل تفاوت‌های فردی است.

افراد در مهم دانستن یا بی‌اهمیت شمردن عدالت با یکدیگر تفاوت دارند. این تفاوت در مفاهیمی از قبیل اهمیت عدالت (۱۱) حساسیت به انصاف<sup>۱۲</sup> (۳۳) و بیانگری<sup>۱۳</sup> (۳۱) بازتاب یافته است. همه این واژه‌ها بر

در الگوی مفهومی ارائه شده در تصویر ۱، شرایط پرداخت به بزرگی مطلق حقوق و مزایا در یک موقعیت فرضی مربوط می‌شود. براساس الگوی نفع شخصی (گرایش به خود)، پاداشی که به فرد اختصاص می‌یابد بر عواطفی که وی نسبت به موقعیت ابراز می‌دارد، تأثیر مستقیم دارد. بنابراین هر چه پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند بیشتر باشد، واکنش عاطفی فرد نیز مثبت‌تر خواهد بود. از این جهت الگوی نفع شخصی در برابر الگوی عدالت قرار می‌گیرد. در الگوی عدالت، سهمی که فرد به‌طور واقعی دریافت می‌دارد با سهمی که او از نظر ذهنی برای خود در نظر گرفته، مقایسه می‌شود. بنابراین در این الگو احساس عدالت به بی‌عدالتی از طریق مقایسه نسبت دریافتی فرد (در قالب حقوق و مزایا) با احساس عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر در الگوی عدالت، مقایسه شناختی بین دریافت با انتظارات فرد تعیین‌کننده خشنودی از پرداخت می‌باشد. در حالی که در الگوی گرایش به خود، فرد فقط به سود خویش می‌اندیشد و مقایسه با ملاکی عادلانه یا ناعادلانه را انجام نمی‌دهد. برای هر یک از الگوهای گرایش به خود و عدالت شواهد پژوهشی و نظری یافت شده است. در واقع به نظر می‌رسد که در حوزه ارزشیابی عدالت، تفاوت‌های فردی (به‌صورت گرایش به خود و گرایش به فضایل اخلاقی) قابل توجهی وجود دارد. به هر حال باید افزود که نظریه‌های کلاسیک انصاف و محرومیت نسبی جزو نظریه‌های مربوط به عدالت و نه‌گرایش به خود هستند، زیرا در هر یک از آنها فرد سهم واقعی خود را با سهمی که عادلانه می‌داند مقایسه می‌کند و از این طریق ارزشیابی عدالت را انجام می‌دهد. پس طبیعی است که پاسخ عاطفی فرد مانند خشنودی از پرداخت وابسته به این مقایسه باشد. در نظریه‌های نوین‌تر، حتی اگر سهمی که نصیب فرد می‌شود (نه در همه افراد بلکه در افرادی خاص) از آنچه او لایق بوده بیشتر باشد، دچار احساس ناهماهنگی و بی‌عدالتی شده و در پایان احساس منفی ناخشنودی را تجربه خواهد کرد (۲۷). البته در این مورد نظریه گرایش به خود پیش‌بینی می‌نموده و می‌نماید که در پی پرداخت بیشتر به فرد وی دارای احساس عاطفی مثبت می‌شود و از ملاک هر چه بیشتر، بهتر پیروی می‌کند (برای الگوی گرایش به خود نیز شواهد پژوهشی یافت شده است. برای این منظور می‌توانید به منابع ۲۸ و ۲۹ مراجعه نمایید).

داده‌اند که احساس بی‌عدالتی منجر به واکنش عاطفی می‌شود. در همین راستا نیز فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر پیشنهاد می‌شود.

**فرضیه سوم پژوهش:** بین ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی با خشنودی از پرداخت رابطه مستقیم وجود دارد. با توجه به پیشینه نظری و پژوهشی مرور شده در مقدمه، فرضیه‌های چهارم و پنجم نیز با توجه به نقش میانجی ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی صورت‌بندی شده‌اند.

**فرضیه چهارم پژوهش:** ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی میانجی تأثیر ارزشیابی عدالت و اهمیت عدالت بر خشنودی از پرداخت هستند.

**فرضیه پنجم پژوهش:** ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی میانجی تأثیر تعاملی ارزشیابی عدالت با اهمیت عدالت بر خشنودی از پرداخت هستند.

### روش کار

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان زن و مرد رسمی و غیررسمی شاغل در یک سازمان دولتی بسیار وسیع و گسترده که دارای شعبی در تمام نقاط کشور است تشکیل داده‌اند. بدلیل گستردگی شعب این سازمان تعداد کل کارکنان رسمی و غیررسمی آن در اختیار پژوهشگران پژوهش حاضر قرار نگرفت. با این حال براساس توافق به عمل آمده از ذکر نام این سازمان در پژوهش حاضر امتناع شده است. نمونه پژوهش را ۲۸۱۲ نفر از کارکنان سازمان دولتی فوق‌الذکر تشکیل داده‌اند که از سراسر ایران نمونه‌گیری شده‌اند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. در نمونه‌گیری مذکور به این شکل عمل شده که فهرست کامل کارکنان رسمی و پیمانی و قراردادی در سیستم کامپیوتر مرکزی این سازمان وجود داشت (این فهرست‌ها در اختیار پژوهشگران به‌طور کامل قرار نگرفت). با هماهنگی‌های به عمل آمده از تمامی شعب، ابتدا با استفاده از فهرست کارکنان در هر یک از شعب، با استفاده از جدول اعداد تصادفی نمونه‌گیری تصادفی به عمل آمد. سپس از طریق سازمان مرکزی این سازمان دولتی، پرسشنامه‌ها همراه با فهرست کارکنان انتخاب شده برای هر شعبه ارسال گردید تا در محل پاسخ دهند. در مطالعات الگوسازی معادلات ساختاری گروه نمونه بزرگ نتایج معتبرتری به بار می‌آورند (۳۹). به همین دلیل گروه نمونه پژوهش حاضر بزرگ انتخاب شده است. میانگین سنی گروه نمونه ۳۹/۴۷ و انحراف معیار آن ۸/۶۷

این مبنا تعریف شده‌اند که برخی از افراد نسبت به عدالت حساسیت بیشتری داشته و اهمیت بیشتری برای آن قائلند و به همین دلیل در موقعیت‌هایی که عدالت نقض می‌گردد به بیان ناراضایتی خویش می‌پردازند و احساس بی‌عدالتی بیشتری را در آن موقعیت‌ها تجربه می‌کنند. برای بیان واضح‌تر، مارکوفسکی (۱۱) با تعبیری از آندره ژید نویسنده فرانسوی عدالت را چنین تعریف می‌کند: «عدالت نه در خود موقعیت بلکه در تگاهی است که به آن موقعیت می‌شود». بر همین مبنا نیز مارکوفسکی اهمیت عدالت را به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در مورد تأثیر تفاوت پرداخت (نسبت پرداخت واقعی به پرداخت عادلانه) در موقعیت ارزشیابی عدالت بر میزان بی‌عدالتی ادراک شده شناسایی نمود و آن را به عنوان یک عامل تعامل‌کننده با ارزشیابی عدالت که از معادله جاسو به دست می‌آید معرفی نمود (۱۱). به باور مارکوفسکی هرچه اهمیت عدالت برای فرد ارزشیابی‌کننده موقعیت افزون‌تر گردد مبنای تابع لگاریتم کوچک‌تر شده و بنابراین میزان اختلاف بین سهم واقعی و عادلانه فرد و میزان ادراک عدالت افزون‌تر می‌گردد. مارکوفسکی (۱۱) از این طریق نتیجه‌گیری نموده که تعامل ارزشیابی و اهمیت عدالت در پیش‌بینی ادراک عدالت نقش اساسی را ایفاء می‌کند. بنابراین و با توجه به آنچه در الگوی مفهومی تصویر ۱ ارائه شده فرضیه اول پژوهش به شرح زیر است.

**فرضیه اول پژوهش:** ارزشیابی عدالت با ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی دارای رابطه مستقیم است. از طرف دیگر پژوهش‌های آزمایشی قبلی نشان داده‌اند که هرگاه پرداخت و پاداش دستکاری می‌شوند، در ادراک افراد از میزان عادلانه بودن آن پرداخت‌ها و پاداش‌ها تفاوت پدید می‌آید (۳۴ و ۳۵). در این پژوهش‌ها برای اطمینان از اینکه دستکاری پاداش‌ها منجر به احساس بی‌عدالتی گردیده، واری‌دستی، یعنی بررسی اثربخشی واقعی متغیر مستقل انجام گرفته و دیده شده که آزمودنی‌ها از اینکه از پاداش استحقاقی خود سهم بالاتری را دریافت می‌کنند، دچار احساس عاطفی منفی و ناعادلانه می‌شوند (۱۱ و ۱۲). بر همین مبنا نیز فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر تنظیم شده است.

**فرضیه دوم پژوهش:** اهمیت عدالت با ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی دارای رابطه غیرمستقیم (معکوس) می‌باشد.

در عین حال پژوهش‌های انجام شده در باب خشنودی شغلی، تهمد سازمانی و نیز رنجش و خشم در محیط کار (۲۵، ۳۸ و ۳۶) نشان

و سابقه استخدام آنها (برحسب سال) دارای میانگین ۱۶/۶۷ و انحراف معیار ۶/۴۸ بوده است.

### ابزارهای پژوهش

۱. **ارزشیابی عدالت**<sup>۴</sup>: برای ارزشیابی عدالت از معادله جاسو در پایه لگاریتم طبیعی استفاده به عمل آمد (۳۰). برای این منظور از شرکت‌کنندگان در پژوهش پرسیده شد که با توجه به سابقه کار، مهارت، تلاش و میزان آموزش و تحصیلات در کار خویش چه میزان پرداختی را بر حسب مقیاس پنج درجه‌ای (۱= کاملاً ناعادلانه و ۵ = کاملاً عادلانه و ۳ = نه عادلانه و نه غیرعادلانه) برای خود عادلانه می‌دانند. این داده‌ها برای ورود به معادله جاسو سهم عادلانه (مخرج نسبت) را تشکیل می‌داد. طبیعی است این داده‌ها بر مبنای پول رایج کشور (ریال و تومان) ثبت و تحلیل گردیده‌اند. سپس میزان حقوق و مزایای دریافتی فرد (مطابق آنچه در فیش حقوقی افراد وجود دارد) بدون توجه به عادلانه یا ناعادلانه بودن آن دریافت گردید (یعنی سهم واقعی و صورت کسر معادله جاسو). سپس این داده‌ها با توجه به معادله جاسو مورد سنجش قرار گرفت. به این ترتیب، هنگامی که فرد اظهار داشت که درآمد وی با آنچه وی سهم عادلانه خود می‌داند برابر است (و به‌طور طبیعی نتیجه این برابری در معادله جاسو برابر صفر خواهد شد) ارزشیابی عدالت در حالت طبیعی (و نه به سمت بی‌عدالتی) بود. با توجه به پایین‌تر بودن میانگین ارزشیابی عدالت از میانگین مقیاس که ۳ بوده (جدول ۱ و معادل با ۱/۴۶) می‌توان گفت که شرکت‌کنندگان در تحقیق میزان پاداش و دریافتی خویش را ناعادلانه و زیر سطح مورد انتظار خود ارزیابی نموده‌اند.

۲. **اهمیت عدالت**<sup>۵</sup>: اهمیت عدالت با توجه به آنچه مارکوفسکی در این‌باره مطرح نموده از طریق یک سؤال و بر طیف لیکرت پنج درجه‌ای (اصلاً اهمیتی ندارد = ۱ تا اهمیت بسیار دارد = ۵) مورد سنجش قرار گرفت (۱۱). در حوزه سنجش عدالت و به ویژه اهمیت آن در پیشینه‌ی پژوهش‌های صورت گرفته، استفاده از یک سؤال توصیه و مورد قبول قرار گرفته است (۷). سؤال مذکور بدین شرح است: *چقدر برای شما پرداخت و پاداش عادلانه به خاطر وظایف و امور شغلی که انجام می‌دهید، مهم است؟* این سؤال برای اولین بار در این پژوهش ترجمه، آماده و مورد استفاده قرار گرفته است. از نظر بررسی پایائی، مارکوفسکی پایائی بازآزمایی ۰/۸۹ را برای این مقیاس گزارش نموده است (۱۱). در این پژوهش نیز برای بررسی پایائی به این لحاظ

که فقط یک سؤال برای سنجش اهمیت عدالت وجود داشت و نمی‌توانستیم سازگاری درونی برحسب آلفای کرونباخ را محاسبه نماییم، از پایائی بازآزمایی با فاصله سه هفته (و ۴۰ نفر) استفاده شد و ضریب ۰/۷۹ ( $P < 0/01$ ) به‌دست آمد. برای ایجاد یک رابطه تعاملی بین ارزشیابی عدالت با اهمیت عدالت نیز مقادیر حاصل از گروه نمونه برای این دو مقدار در یکدیگر ضرب گردیدند که متناسب با توصیه بولن<sup>۶</sup> (۳۹) در راستای جملات تعاملی تک‌شاخصی برای نرم‌افزار الگویابی معادلات ساختاری لیزرل است.

۳. **شرایط پاداش**<sup>۷</sup>: برای سنجش عینی شرایط پاداش از سه شاخص حقوق مبنای دریافتی (بدون ساعات اضافه‌کاری و حق مأموریت‌ها در فیش حقوقی) و مزایای رسمی و غیررسمی استفاده شد. هر یک از شرکت‌کنندگان در تحقیق در این راستا با استفاده از آخرین فیش حقوقی خود میزان حقوق مینا و مزایای رسمی و غیررسمی خود را بر روی برگه پرسشنامه ثبت می‌نمودند. در مورد مزایای رسمی و غیررسمی از تعداد یا فراوانی مجموع مزایای رسمی و غیررسمی که فرد در برگه پرسشنامه آنها را قید نموده بود، استفاده به عمل آمد.

۴. **خشنودی از پرداخت**<sup>۸</sup>: خشنودی از پرداخت که به عنوان متغیر ملاک و پاسخ عاطفی فرد به پاداش و حقوق دریافتی از سازمان خود مربوط می‌شود با استفاده از زیر مقیاس خشنودی از حقوق و دستمزد شاخص توصیف شغل<sup>۹</sup> (JDI) که پرسشنامه‌ای بسیار شناخته شده و معروف است مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه در مطالعات فراوانی مورد استفاده قرار گرفته و از نظر روایی و پایائی مورد تأیید قرار گرفته است (۴۰). مقیاس پاسخگویی آن در پژوهش حاضر پنج درجه‌ای بوده است.

۵. **ادراک عدالت توزیعی در پرداخت**: برای سنجش ادراک عدالت توزیعی در پرداخت از یک سؤال معرفی و به کار گرفته شده توسط یونتس و مولر که برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و آماده اجرا شده، استفاده به عمل آمد (۷). سؤال مذکور بدین شکل بوده است: *«آنچه که اکنون شما به عنوان حقوق و مزایا از سازمان محل کارتان دریافت می‌کنید را برحسب پنج گزینه زیر چگونه ارزیابی می‌کنید»*. مقیاس پاسخگویی مورد استفاده برای سنجش این متغیر پنج درجه‌ای (آنچه من دریافت می‌کنم کمتر از شایستگی‌ام است = ۱، تا آنچه من دریافت می‌کنم بیشتر از شایستگی و استحقاق من است = ۵) است. پایائی بازآزمایی این مقیاس در پژوهش حاضر با فاصله سه هفته و با استفاده از ۴۰ نفر، ۰/۸۶ به‌دست آمد.

پژوهش ترجمه و پایائی سنجی شده استفاده به عمل آمد (۴۲). در این پژوهش از شش زیر مقیاس پرسشنامه ویژگی‌های شغل فقط سه زیرمقیاس بنابر توصیه یونتس و مولر (۷) مورد استفاده قرار گرفته است. زیر مقیاس استقلال شغلی دارای ۶ سؤال، تنوع شغلی دارای ۴ سؤال و هویت شغلی نیز دارای ۴ سؤال می‌باشد. برای سنجش ویژگی‌های شغل به این دلیل از این سه زیر مقیاس با این تعداد سؤال استفاده شد که شواهد مربوط به پایائی و روایی این زیر مقیاس‌ها در مطالعه عسگری‌پور در حد قابل قبول و مطلوبی گزارش شده است (۴۲). این پرسشنامه براساس مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً صحیح است تا کاملاً غلط است) پاسخ داده می‌شود. عسگری‌پور پایائی سه زیر مقیاس استقلال شغلی، تنوع شغلی و هویت شغلی را به ترتیب بر حسب آلفای کرونباخ ۰/۷۲، ۰/۶۹ و ۰/۶۴ گزارش نموده است.

ویژگی‌های هر یک از افراد گروه نمونه، بدین شرح مورد اندازه‌گیری قرار گرفت: جنسیت، مرد=۱ و زن=۰، وضعیت تأهل، متأهل=۱ و مجرد=۰، نوع کار، تمام وقت=۱ و پاره وقت=۰، شغل اصلی، شاغل در شغل متناسب با مهارت‌ها و تحصیلات=۱ و شاغل در شغل نامتناسب با مهارت‌ها و تحصیلات=۰، سابقه استخدام، بیش از ۱۵ سال=۱ و کمتر از ۱۵ سال=۰، سن، بیش از ۴۰ سال=۱ و کمتر از ۴۰ سال=۰. این نحوه کدگذاری تصنعی<sup>۲۱</sup> بر اساس پیشینه پژوهش (۷) و به عنوان ویژگی‌های افراد شاغل اندازه‌گیری گردید. بر اساس توصیه‌های موجود می‌توان متغیرهایی که بصورت تصنعی کدگذاری می‌شوند را در الگوسازی معادلات ساختاری وارد نمود و شاخص‌های توصیفی آنها مانند میانگین و انحراف معیار را گزارش کرد (۳۹). نکته قابل ذکر دیگر این که ویژگی‌های شاغلین، ویژگی‌های شغل و شرایط پاداش (جدول ۱ را نگاه کنید) در الگوسازی صورت گرفته به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته شده‌اند. به این معنی که نقش آنها از روی رابطه‌ای که بین ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزشیابی × اهمیت عدالت با ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی و خشنودی شغلی وجود داشته، حذف شده است. این امر در الگوسازی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل مقدور و میسر می‌باشد (۳۹).

پرسشنامه‌های پژوهش همه به شیوه خودگزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند.

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری<sup>۲۲</sup> (SEM) و به شیوه پیشینه درست‌نمایی<sup>۲۳</sup> مورد تحلیل

۶. ادراک عدالت توزیعی کلی: برای سنجش ادراک عدالت توزیعی کلی از مقیاس سه سؤالی پرایس و مولر استفاده به عمل آمد (۴۱). این پرسشنامه نیز برای اولین بار برای این پژوهش ترجمه و آماده اجرا گردید. طی این سه سؤال از شرکت‌کنندگان درخواست می‌گردد تا با توجه به میزان تلاش، مسؤولیت‌ها و تجارب خویش عادلانه بودن پاداش و مزایای دریافتی را تعیین کنند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه نیز پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. یونتس و مولر آلفای کرونباخ ۰/۹۲ را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند (۷). در این پژوهش نیز پایائی با آزمایی پرسشنامه با فاصله سه هفته و با استفاده از ۴۰ نفر، ۰/۷۹ به دست آمد.

لازم به ذکر است که ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی در پژوهش حاضر به عنوان متغیر میانجی بین ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزشیابی و اهمیت عدالت با خشنودی از پرداخت در نظر گرفته شده‌اند. این دو بُعد ادراکی عدالت از این نظر با یکدیگر متفاوت هستند که در ادراک عدالت توزیعی در پرداخت نسبت به ادراک عدالت توزیعی کلی، گستره شمول ادراک فرد محدودتر در نظر گرفته شده است. یعنی این نوع ادراک فقط به پرداخت حقوق و مزایا مربوط می‌شود ولی در ادراک عدالت توزیعی کلی، ادراک فرد از عدالت فراگیرتر است. چرا که برای سنجش این متغیر، سه مشخصه تلاش، مسؤولیت‌ها و تجارب ملاک داوری لحظه‌ای فرد و پاسخگویی به سؤالات هستند. از طرف دیگر دو متغیر ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی از ارزشیابی و اهمیت عدالت متفاوت هستند. ن دو بُعد عدالت از اهمیت و ارزشیابی عدالت به این شکل متمایز می‌باشند: در درجه اول این دو ادراک عدالت متغیر میانجی محسوب می‌شوند، ولی ارزشیابی و اهمیت عدالت متغیرهای پیش بین در پژوهش حاضر هستند. دیگر اینکه ارزشیابی عدالت که بر پایه لگاریتم طبیعی و بر پایه معادله جاسو اندازه‌گیری می‌شود، یک نسبت عددی است که جنبه محاسباتی دارد (به صورت لگاریتم معرفی شده در زیرنویس تصویر ۱). اما ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی فقط بر حسب امتیاز هر شرکت‌کننده در سؤال یا سؤالات مربوط به سنجش آنها به دست می‌آیند.

۷. ویژگی‌های شغل<sup>۲۰</sup>: ویژگی‌های شغل شامل سه حوزه استقلال شغلی، تنوع شغلی و هویت شغلی بود که برای سنجش آن از سه زیر مقیاس به همین نام که توسط عسگری‌پور در ایران برای انجام

در جدول ۲ ضرایب استاندارد برای متغیرهای کنترل، متغیرهای پیش‌بین، متغیرهای میانجی و متغیر ملاک بر اساس الگوی مفهومی پژوهش ارائه شده است.

**جدول ۲:** ضرایب استاندارد برای متغیرهای کنترل، متغیرهای پیش‌بین، متغیرهای میانجی و متغیر ملاک

سازه	متغیرها	متغیرهای میانجی		متغیر ملاک
		ادراک عدالت توزیعی در پرداخت	ادراک عدالت توزیعی کلی	
ویژگی‌های شاغل	جنسیت	-.۱۱**	-.۱۶**	۰/۰۹
	وضعیت تأهل	۰/۰۷	۰/۱۲*	۰/۰۷
	نوع کار	-.۲۳**	-.۲۹**	-.۱۴**
	شغل اصلی	-.۰۵	۰/۱۲*	۰/۰۳
	سن	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۰۳
	سابقه استخدام	-.۰۱	۰/۰۲	۰/۰۱
ویژگی‌های شغل	استقلال	۰/۱۳**	۰/۳۵**	۰/۰۷
	تنوع شغل	۰/۱۴**	۰/۳۹**	۰/۰۶
	هویت شغل	۰/۰۹*	۰/۴۱**	۰/۰۵
	حقوق مبنا	۰/۰۱*	۰/۰۱*	۰/۰۱
شرایط پاداش	مزایای رسمی	۰/۰۲*	۰/۰۲*	-.۰/۰۱
	مزایای غیررسمی	۰/۰۶*	۰/۰۱*	-.۰/۰۴
	ارزشیابی عدالت	۱/۱۳۰**	۱/۴۲**	۰/۱۳*
اهمیت عدالت	اهمیت عدالت	-.۰/۱۸**	-.۰/۱۹*	-.۰/۱۶**
	تعامل ارزشیابی و اهمیت	۰/۲۴**	۰/۴۲**	۰/۰۳
	ادراک عدالت توزیعی	-	-	۰/۲۲**
مجدور ضریب همبستگی چندگانه (R <sup>۲</sup> )	ادراک عدالت توزیعی کلی	-	-	۰/۸۴**
	مجموع	۰/۷۳		

P<0/01 \*\*

P<0/05 \*

قرار گرفته است. در این الگوسازی، خشنودی از پرداخت به‌عنوان متغیر ملاک برای ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی در الگو در نظر گرفته شده است و به همین ترتیب (چنانکه در تصویر ۱ نیز مشخص است) ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی نیز برای ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزشیابی و اهمیت عدالت و شرایط پاداش به‌عنوان متغیر ملاک بوده‌اند. الگوسازی معادلات با استفاده از نرم‌افزار آماری رایانه‌ای لیزرل<sup>۲۴</sup> نسخه 8.5 صورت پذیرفته است.

### یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

**جدول ۱:** شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

متغیرهای کنترل	متغیرهای الگوی	نام متغیرها	میانگین	انحراف معیار
متغیرهای کنترل	ویژگی‌های شاغل	جنسیت	۰/۰۸	۰/۱۱
		وضعیت تأهل	۰/۹۴	۰/۱۷
		نوع کار (تمام وقت در مقابل پاره وقت)	۰/۹۱	۰/۱۳
		شغل اصلی	۰/۷۸	۰/۲۴
		سابقه استخدام	۱۶/۶۷	۶/۴۸
		سن	۳۹/۴۷	۸/۶۷
	شغل	استقلال	۳/۲۴	۰/۴۹
		تنوع شغل	۲/۸۴	۰/۵۴
		هویت شغل	۲/۲۶	۰/۷۶
	شرایط پاداش	حقوق مبنا	۴۵۳۰	-
مزایای رسمی		۶/۴۵	۳/۴۱	
مزایای غیررسمی		۲/۲۶	۰/۹۲	
پیش‌بین	ارزشیابی و اهمیت عدالت	۱/۴۶	۰/۳۴	
	اهمیت عدالت	۲/۶۴	۰/۷۸	
	ارزشیابی × اهمیت	۱/۵۱	۰/۲۵	
ملاک	ادراک عدالت توزیعی	۲/۲۴	۰/۶۹	
	ادراک عدالت توزیعی کلی	۳/۱۷	۰/۹۶	
	خشنودی از پرداخت	۲/۹۳	۱/۰۷	

**جدول ۳:** اثرات مستقیم، غیرمستقیم و تجمعی مسیرهای مطرح در الگوی علی ارزشیابی عدالت

متغیرها	خشنودی از پرداخت		
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	کل اثر
حقوق مبنا	۰/۰۰۹	۰/۱۰۹**	۰/۱۱۸
مزایای رسمی	-۰/۰۱۷	۰/۰۶۲*	۰/۰۴۵
مزایای غیررسمی	-۰/۰۰۹	۰/۱۴۴**	۰/۱۳۵
استقلال	۰/۰۲۷*	۰/۱۶۱**	۰/۱۸۸
تنوع شغل	۰/۰۲۳*	۰/۱۵۴**	۰/۱۷۷
هویت شغل	۰/۰۳۱*	۰/۱۷۴**	۰/۲۰۵
ارزشیابی عدالت	۰/۰۳۵*	۰/۲۹۶*	۰/۳۳۱
اهمیت عدالت	-۰/۰۶۷**	-۰/۰۳۹**	-۰/۱۰۶
تعامل ارزشیابی × اهمیت	۰/۰۰۷	۰/۰۷۹**	۰/۱۴۹

P<0/01 \*\*

P<0/05 \*

قرار می‌گیرد. در عین حال ضریب تعامل ارزشیابی عدالت و اهمیت عدالت بر ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی مثبت بوده است. این امر بدین معنی است که ارزشیابی عدالت بر ادراک عدالت هنگامی بیشتر تأثیر دارد که برای فرد، عدالت از اهمیت بیشتری برخوردار باشد. این امر متناسب با تعریف مارکوفسکی است (۱۱).

اما چنانکه در جدول ۲ دیده می‌شود، ارزشیابی عدالت و اهمیت عدالت علیرغم اینکه بر خشنودی از پرداخت دارای ضریب معنادار بوده‌اند، ولی از آنجایی که ضریب این دو متغیر بر ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی بیش از ضرایب آنها بر خشنودی از پرداخت است، لذا نتیجه می‌گیریم که فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

درارتباط با متغیرهای برون‌زاد ارزشیابی و اهمیت عدالت و تعامل ارزشیابی و اهمیت، ارزشیابی عدالت نسبت به اهمیت عدالت و تعامل این دو دارای ضرایب بزرگتری بوده است. در عین حال از آنجایی که دو بُعد ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی نسبت به دیگر متغیرها بر خشنودی از پرداخت دارای ضرایب بزرگتری بوده‌اند، نقش ادراک عدالت به عنوان متغیر میانجی بین اهمیت و ارزشیابی عدالت با خشنودی از پرداخت برجسته‌تر می‌شود. در واقع فرضیه‌های چهارم و پنجم که در آنها نقش میانجی ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی مطرح شده، مستلزم آن است که اثر ارزشیابی و اهمیت عدالت (و حتی تعامل این دو با یکدیگر) بر خشنودی از پرداخت غیرمستقیم باشد. در جدول ۳ اثرات کلی و علی متغیرهای برون‌زاد و میانجی در الگو به اثرات مستقیم و غیرمستقیم تجزیه شده است. چنانکه در این جدول می‌توان دید علیرغم اینکه استقلال، تنوع شغلی، هویت شغلی، ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزشیابی × اهمیت عدالت دارای اثر مستقیم بر خشنودی از پرداخت هستند، اما این اثرات در مقایسه با اثرات غیرمستقیم (که از طریق ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی صورت می‌گیرد) همین متغیرها بسیار ناچیز و کوچک است. با توجه به همین اثرات غیرمستقیم فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود و بالاخره با توجه به اینکه اثرات غیرمستقیم تعامل ارزشیابی عدالت × اهمیت عدالت از اثر مستقیم آن حدود ۱۰ برابر بیشتر است، فرضیه پنجم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

شاخص‌های برازش الگوی مفهومی ارائه شده در تصویر ۱ بدین شرح است:  $P < 0/001$  معنادار نبود. لذا از این نظر نتایج تحلیل حاکی از آن است که داده‌ها با الگوی ارائه شده برازش ۲۵ دارد. به ترتیب باقی‌مانده ریشه میانگین مجذور استاندارد (RMSEA) برابر با ۰/۰۱۸۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۹۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) برابر با ۰/۹۷۳ و شاخص برازش هنجاری (NFI) برابر با ۰/۹۹ به‌دست آمد. این شاخص‌ها نیز حاکی از آن است که داده‌های حاصل از شرکت‌کنندگان در پژوهش با الگوی مفهومی ارائه شده در تصویر ۱ برازش و تناسب مطلوبی دارد. یافته‌های ارائه شده در جداول ۲ و ۳ در ارتباط با فرضیه‌های پنج‌گانه پژوهش به این ترتیب است: همان‌طور که در جدول ۲ در ستون ضرایب استاندارد قابل مشاهده است، ارزشیابی عدالت و اهمیت عدالت بر هر دو بُعد ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی دارای تأثیر (برحسب ضرایب بتا) بوده‌اند. البته ضرایب ارزشیابی عدالت بر ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی مثبت ولی اهمیت عدالت دارای ضرایب منفی با این دو نوع ادراک عدالت می‌باشد. لذا فرضیه‌های اول و دوم پژوهش مورد تأیید



بنابراین با توجه به آنچه در قسمت یافته‌های پژوهش ارائه شد، فرضیه‌های پنج‌گانه پژوهش همگی مورد تأیید قرار می‌گیرند.

## بحث و نتیجه‌گیری

عدالت سازمانی و بویژه عدالت توزیعی از زمره متغیرهایی است که طی چند دهه تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است. در واقع عدالت در هر محیطی، اعم از محیط‌های کاری به واسطه توجه انسان‌ها به ارزش‌های اخلاقی است که مهم تلقی می‌شود. به معنای دیگر هر عمل عادلانه، از این نظر ارزشمند است که بر اساس استانداردهای اخلاقی و انسانی برای رفاه و بهزیستی بشر امری ضروری و مهم است. حاصل سال‌ها تحقیق در باب عدالت توزیعی به الگوها و نظریات خرد و کلانی منجر شده که هر یک در شرایط و موقعیت‌های خاصی کاربرد داشته است. اما آنچه که در باب این سازه از قدمت کمتری برخوردار بوده، نقش میانجی آن است. تحقیقات آزمایشی و همبستگی طی حداقل سه دهه این متغیر را یا در قالب متغیر وابسته و یا در قالب متغیر مستقل برای پاسخ‌های عاطفی و نگرشی در نظر گرفته‌اند.

این پژوهش که با تأکید بر نقش میانجی‌گرانه ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی بین رابطه ارزشیابی و اهمیت عدالت با پاسخ عاطفی خشنودی از پرداخت و در راستای بررسی برخی پیش‌بینی‌های الگوی عدالت به مرحله اجرا در آمد، چنانچه در قسمت یافته‌ها مشخص گردید، نتایج به‌دست آمده الگوی مفهومی ارائه شده در تصویر ۱ را همراه با پنج فرضیه پژوهش تأیید نمود. چنانکه در جدول ۲ و ۳ مشخص گردید، سطح مطلق پرداخت و مزایای غیررسمی بر خشنودی از پرداخت دارای اثر معنادار و مثبتی نبود. علاوه بر این، تأثیرات حقوق مینا، مزایای رسمی و مزایای غیررسمی بر خشنودی از پرداخت نیز از طریق ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی صورت می‌گرفت. علیرغم اینکه پژوهشگران قبلی قادر نشده بودند تا بین الگوهای گرایش به خود و عدالت تمایز لازم و کافی را برای تبیین یافته‌های خود (مانند ۲۸) ارائه دهند، ولی یافته‌های این پژوهش تبیین‌های نظری الگوی عدالت را مورد تأیید قرار می‌دهد. به این لحاظ یافته‌های این پژوهش با یافته‌ها و نظریات محققانی چون جاسو (۸، ۹ و ۳۰) و مارکوفسکی (۱۲-۱۰) همسویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد.

بنابراین در درجه اول بر پایه یافته‌های این پژوهش و همسو با نظریات محققان یاد شده می‌توان گفت که سطح مطلق پاداش‌ها و پرداخت‌هایی که به کارکنان و افراد در سازمان‌ها پرداخت می‌شود بر خشنودی آنها از کار و پرداخت تأثیر مستقیمی ندارد، بلکه این تأثیر از طریق ادراک عدالت است که وارد عمل می‌شود. به عبارت دیگر سطح مطلق پاداش‌ها ابتدا موجب ارزیابی افراد از میزان عدالت در توزیع پاداش‌ها می‌شود، سپس در گام بعدی این ارزشیابی به تنهایی و حتی در تعامل با میزان اهمیتی که افراد برای وجود عدالت قائل هستند سازه ادراکی عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت ادراک افراد از عدالت توزیعی است که پاسخ خشنودی از پرداخت را متأثر می‌سازد. بر این اساس افزودن متغیر میانجی ادراک عدالت بین ارزشیابی و اهمیت عدالت با خشنودی از پرداخت در این پژوهش توانست بین دو الگوی گرایش به خود و الگوی عدالت (بر مبنای مقایسه میان سهم واقعی و سهم عادلانه) اعتبار تمیزی لازم را نشان دهد. بنابراین لازم است تا نظریات و پژوهش‌های بعدی در ایران به نقش میانجی (و نه وابسته و یا مستقل) ادراک عدالت در تبیین انواع پاسخ‌های عاطفی و نگرشی مختلف توجه لازم و کافی را مبذول دارند.

در درجه دوم، در ارتباط با یافته‌های این پژوهش باید گفت که مارکوفسکی (۱۱) از زمره اولین نظریه پردازانی محسوب می‌شود که اهمیت عدالت را در تعامل با ارزشیابی عدالت، عاملی مؤثر بر خشنودی از پرداخت معرفی کرده است. بنابراین یافته این پژوهش مبنی بر اینکه ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی نقش میانجی را بین رابطه ارزشیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل این دو با هم با خشنودی از پرداخت ایفاء می‌کنند، همسویی قابل توجهی را با ایده‌ها و نظریات مارکوفسکی (۱۲ - ۱۰) دارد. در واقع این یافته‌ها نشان از آن دارد که هر چه شرکت‌کنندگان در تحقیق اهمیت بیشتری برای عدالت قائل باشند، تأثیر تفاوت بین مقدار واقعی دریافت (در قالب حقوق و مزایای مندرج در فیش حقوقی) و مقدار استحقاقی آن (یعنی انتظار فرد بر پایه شایستگی‌های خود) بر ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی کلی بیشتر می‌شود. این افزایش تأثیر، به‌طور غیرمستقیم باعث تأثیر بر خشنودی از پرداخت می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر برای درک عدالت اهمیت کاربردی دارد، زیرا نقش میانجی‌گرانه ادراک عدالت در الگوی مفهومی مطرح شده بدین معنی است که عدالت توزیعی مفهومی پیچیده‌تر از آن است که تا به

حتی اگر پرداخت به این کارکنان تا اندازه‌ای کاهش یابد باز این احساس بی‌عدالتی بوجود نمی‌آید. علیرغم اینکه این یافته قابل تأمل و تا اندازه‌ای تعجب‌آور است ولی می‌توان با ارجاع به اهمیتی که افراد برای عدالت توزیعی قائل هستند پاسخ این مسئله را داد. در واقع اگر فرد خود را فرد منصفی بداند و از طرفی هم برای عدالت اهمیت زیادی قائل باشد، با واگذاری مسؤلیت به چنین فردی از نقشی که وی برای پرداخت قائل است کاسته می‌شود. این تبیین به ویژه برای کسانی که داشتن مسؤلیت را مهم می‌دانند و آن را به نداشتن مسؤلیت ترجیح می‌دهند مناسب است.

در مجموع باید گفت در سنت پژوهش‌های آزمایشی که بر متغیر مستقل و وابسته در طرح‌های پیچیده‌ای نظیر تحلیل واریانس مختلط تأکید شده و می‌شود، نقش متغیرهای میانجی مورد بی‌توجهی یا کم‌توجهی قرار گرفته است. حتی در تحلیل‌های همبستگی پیچیده نظیر همبستگی متعارف که در آنها تعدادی متغیر پیش‌بین با تعدادی متغیر ملاک به صورت یک‌جا همبستگی‌گیری می‌شوند نیز این غفلت دیده می‌شود. بنابراین پژوهش‌های آینده در ایران باید به دنبال شناسایی نقش متغیرهای میانجی باشند تا از این طریق امکان تدوین نظریه‌ها و تبیین‌های کامل‌تر و کارآمدتر فراهم آید.

حال پنداشته شده است. بر پایه یافته‌های این پژوهش باید گفت که نه تنها سطح پاداش‌های افراد در مقایسه با معیارهای هنجاری و مراجع اجتماعی در دسترس از قبیل همکاران است که تعیین می‌کند افراد در کثبان از عدالت و به دنبال آن خشنودیشان از پرداخت چگونه است، بلکه ادراک افراد از میزان عادلانه بودن میزان پرداخت‌ها و پاداش‌ها و نیز میزان اهمیتی که افراد برای عدالت قائل هستند، نحوه پاسخ و بویژه پاسخ عاطفی آنها را تعیین می‌کند. این تأکید به این جهت است که تاکنون به نقش میانجی ادراک عدالت و همچنین تفاوت‌های فردی کمتر توجه شده است. یافته‌های این پژوهش همچنین همسویی‌هایی نیز با پارادوکس کارکنان زن که توسط مولر و والاس (۲۵) مطرح شده نشان می‌دهد. در این پارادوکس بیان شده که هر چند شرایط کاری زنان و پاداش‌های آنها در برخی شرایط به‌طور عینی کمتر از همکاران مرد آنان است، ولی باز هم در این شرایط آنها موقعیت را عادلانه تصویر می‌کنند. در واقع بر اساس الگوی مفهومی تأیید شده در این پژوهش، می‌توان گفت که حتی پارادوکس مطرح شده توسط مولر و والاس ماهیت ادراکی دارد. چرا که زنان تفاوت بین سطوح پاداش و مزایای خود با مردان را ناعادلانه ادراک نمی‌کنند. یا برای نمونه گارت‌رل و پیلی<sup>۲۶</sup>(۴۳) نیز در پژوهش خود دریافتند که با سپردن مسؤلیت به کارکنان، آنها حتی اگر پاداش زیادی دریافت نکنند کمتر احساس بی‌عدالتی توزیعی می‌کنند. نکته جالب توجه اینکه

## واژه‌نامه

1. Moral virtues	فضائل اخلاقی	15. Justice importance	اهمیت عدالت
2. Deontology	وظیفه شناسی	16. Bollen	بولن
3. Distributive justice	عدالت توزیعی	17. Reward conditions	شرایط پاداش
4. Procedural justice	عدالت رویه‌ای	18. Pay satisfaction	رضایت از پرداخت
5. Interactional justice	عدالت تعاملی	19. Job descriptive index	شاخص توصیفی شغل
6. Social justice	عدالت اجتماعی	20. Job characteristics	ویژگی‌های شغل
7. Symbolic Interactionism	تعامل‌گرایی نمادین	21. Artifact coding	کدگذاری ساختگی و تصنعی
8. Self looking glass	خود آئینه‌گون	22. Structural equations modeling	ساختاری الگوسازی معادلات
9. Equity theory	نظریه انصاف	23. Maximum likelihood	بیشینه درست‌نمایی
10. Relative deprivation	محرومیت نسبی	24. LISREL	لیزرل
11. Mediator variable	متغیر میانجی (واسطه‌ای)	25. Fitness	برازش
12. Sensitivity to equity	حساسیت به انصاف	26. Gartrell & Paille	گاترل و پیلی
13. Expressiveness	بیانگری		
14. Justice evaluation	ارزشیابی عدالت		

منابع

1. Colquitt JA, Scott BA, Judge TA, Shaw JC (2006). Justice and personality: using integrative theories to drive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 100: 110-127.
2. Folger R, Cropanzano R, Goldman B (2005). What is the relationship between justice and morality? In J Greenberg & JA Colquitt (Eds.) *Handbook of organizational justice* (pp: 215-245). Mahwah, NJ: Erlbaum.
3. Turner JH (2007). Justice and emotions. *Social Justice Research* 20: 288-311.
4. Tornblom K, Jasso G, Vermunt R (2007). Heoretical integration and unification: A focus on justice. *Social Justice Research* 20: 263-269.
5. Sabbagh C, Goldem D (2007). Reflecting upon etic and emic perspectives on distributive justice. *Social Justice Research* 20: 372-387.
6. Blader SL (2007). What determines people's fairness judgments? Identification and outcomes influence procedural justice evaluations under uncertainty. *Journal of Experimental Social Psychology* 43: 986-994.
7. Younts CW, Mueller CW (2001). Justice processes: Specifying the mediating role of perception of distributive justice. *American Sociological Review* 66: 125-145.
8. Jasso G (1986). A new representation of the just term in Distributive justice theory: Its properties and operation in theoretical deprivation and empirical estimation. *Journal of Mathematical Sociology* 12: 251-274.
9. Jasso G (1999). How much injustice is there in the world? Two new justice indexes. *American Sociology Review* 64: 133-168.
10. Marcowsky B (1991). Prospects for a cognitive – structural justice theory. In R. Vermunt, & H. Steensma (Eds.), *Social justice in human relations* (Vol 1, pp: 33-58). New York: Plenum Press.
11. Marcowsky B (1985). Toward a multilevel distributive justice theory. *American Sociological Review* 50: 822-839.
12. Marcowsky B (1988). Injustice and arousal. *Social Justice Research* 2: 223-234.
13. Hegtvedt KA, Markowsky B (1995). Justice and injustice. In KS Cook, GA Fine & JS House (eds.) *Sociological perspectives on social psychology* (pp: 257-280). Boston, MA: Allyn and Bacon.
14. Tornblom K (1992). The Social psychology of distributive justice. In K.R, Scherer (ed.), *Justice: Interdisciplinary perspectives* (pp: 177-236). Cambridge, England: Cambridge University Press.
15. Thomas WI, Thomas DS (1928). *the child in America: Behavior problems and programs*. New York: Knopf.
16. Cooley CH (1902). *Human nature and the social order*. New York: Scribner.
17. Goffman E (1959). *Presentation of self in everyday life*. Garden city - NY: Anchor.
18. Adams JS (1965). Inequity is social exchange. In L Berkowitz (ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol.2, pp: 267-299). New York: Academic Press.
19. Walster E, Walster G, Berschied E (1978). *Equity theory and research*. Boston MA: Allyn and Bacon.
20. Folger R (1986). A referent cognitions theory of relative deprivation. In JM Olson, C.P. Herman, M.P. Zanna (eds.), *Relative deprivation and social comparison: The Ontario symposium* (Vol 4, pp: 33-55). Hillsdale, NJ: Laurence Erlbaum.
21. Baron RM, Kenny DA (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: conceptual strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.

۲۲. سرمد زهره (۱۳۸۴) آمار استنباطی: گزیده‌ای از تحلیل‌های آماری تک متغیری. چاپ اول، پاییز ۱۳۸۴، تهران: سمت.
23. Mellers BA (1982). Equity judgment: A revision of Aristotelian views. *Journal of Experimental Psychology: General* 111: 242-270.
۲۴. مراسی محمود، عریضی حمیدرضا (۱۳۸۴) تأثیر جنسیت و درون داد توزیع‌کنندگان منابع و هنجارهای عدالت اجتماعی بر میزان مقبولیت. مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، جلد ۱۹، شماره ۲: ۲۲۸-۲۰۷
25. Mueller CW, Wallace JE (1996). Justice and the paradox of the centered female worker. *Social Psychology Quarterly* 59: 338-349.
۲۶. عریضی حمیدرضا، گل‌پرور محسن، نوری‌ابوالقاسم (۱۳۸۶) سنجش نگرش‌های سازمانی و رابطه آنها با متغیرهای پیشانند و پسایند در مجتمع فولاد آلیاژی اصفهان. طرح پژوهشی چاپ نشده. معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان.
۲۷. گل‌پرور محسن (۱۳۸۶) فرا انگیزه‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان‌ها. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین، سال پانزدهم، شماره ۶۵، مهر و آبان ۱۳۸۵، چاپ مرداد ۸۶: ۳۴-۱۱.
28. Randall CS, Mueller CW (1995). Extensions of justice theory: Justice evaluations and employee's reactions in a natural setting. *Social Psychology Quarterly* 58: 178-194.
۲۹. رحیمی فاطمه (۱۳۸۶) بررسی رابطه فردگرایی اقتصادی و گرایش اجتماعی با تغییر وضعیت اقتصادی شرکت‌کنندگان نهمین انتخابات ریاست جمهوری در اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه اصفهان.
30. Jasso G (1980). A new theory distributive justice. *American Sociological Review* 45: 3-32.
31. Jasso G, Wegner B (1997). Methods for empirical justice analysis: Part I; Framework, models and quantities. *Social Justice Research* 10: 393-430.
۳۲. گل‌پرور محسن، عریضی حمیدرضا (۱۳۸۳) رابطه نحوه نگرش به مدارس غیرانتفاعی با روی کردهای عدالت اجتماعی. فصلنامه رفاه اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۵، زمستان ۸۳: ۳۱۸-۲۹۳.
33. Huseman RC, Hatfield JD, Miles EW (1987) A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Academy of Management Review* 12: 222-234.
34. Greenberg J (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54: 81-103.
35. Hegtvedt KA, Thompson EA, Cook KS (1993). Power and equity: what counts in attributions for exchange outcomes? *Social Psychology Quarterly* 56: 100-119.
36. Folger R, Konovsky MA (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal* 32: 115-130.
37. Sweeney PD, McFarlin DB (1993). Workers evaluations of the ends and the means: An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 55: 23-40.
۳۸. صباحی‌پروویز (۱۳۸۶) نقش عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضدتولید کارکنان در یک شرکت صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه اصفهان.
39. Bollen K (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
۴۰. عریضی حمیدرضا، علی محمدی سهراب، گل‌پرور محسن (۱۳۸۶) رابطه تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیشایند و پسایند مبتنی بر تحلیل مسیر. مجله روانشناسی، سال یازدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۶: ۳۲۲-۳۰۲.
41. Price J, Mueller CW (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pitman.
۴۲. عسگری‌پور نسترن (۱۳۸۶) رابطه پهنای نقش با طراحی شغل و استعداد مدیران شرکت دولتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
43. Gartrell CD, Paille BE (1997). Wage cuts and the fairness of pay in a worker- owned plywood cooperative. *Social Psychology Quarterly* 60: 103-117.