

# رابطه باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی

آرزو اشجع

دانشجوی کارشناسی ارشد

روانشناسی صنعتی و سازمانی

پذیرش نهایی: ۸۶/۹/۱۲

دکتر محسن گل پرور

استادباز دانشگاه آزاد خوراسگان

دریافت: ۸۶/۶/۱۸

## چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی به مرحله اجرا درآمده است. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش از مجموعه‌ای از سازمانها و ادارات مستقر در شهر اصفهان به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از درون این سازمانها ۱۴۸ نفر مرد و زن برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه‌های سازمان عادلانه، پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی بوده است. شواهد مربوط به روایی و پایایی پرسشنامه‌ها بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان و گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از این بود که بین باورهای سازمان عادلانه و پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی (رضایت از ماهیت شغل، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا) رابطه معنادار ( $p < 0.01$ ) وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد صرفاً احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتباطات سازمانی، رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق و دستمزد قادر به پیش‌بینی معنادار سازمان عادلانه ( $p < 0.05$ ) است. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد به ترتیب صرفاً احترام گروهی، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از سرپرست و رضایت از ترفیع و ارتقا قادر به پیش‌بینی معنادار ( $p < 0.05$ ) سازمان عادلانه است.

کلید واژه‌ها: سازمان عادلانه، پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی، رضایت شغلی.

## مقدمه

پس از بیست و پنج سال تحقیق اکنون بخوبی مشخص شده است که ادراک کارکنان از عدالت در سازمان، عاملی بسیار اساسی و اثرگذار بر پیامدهای کاری متعدد نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار مدنی-سازمانی و قصد ترک خدمت است (لایپونن، الکونن و مایری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ کوهن-چاراش و اسپکتور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ کال کویت و دیگران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱). به لحاظ کلی و براساس پیشینه تحقیقاتی، نگرشها و رفتارهای معطوف به عدالت در سازمانها با دو جنبه نسبتاً کلی عدالت ارتباط دارد: یکی عدالت توزیعی<sup>۴</sup> است که اشاره‌ای به رعایت عدالت و انصاف در توزیع دستاوردها و نتایج و دوم عدالت روشی<sup>۵</sup> است که اشاره‌ای به رعایت عدالت و انصاف در روشهای تصمیم‌گیری (کروپان زانو و گرین برگ<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷) است. با توجه به اهمیت پیامدهایی که از حضور یا عدم حضور عدالت در سازمانها وجود دارد محققان سعی کرده‌اند تا در درجه اول مشخص کنند که به چه دلیل انسانها توجهشان به عدالت جلب می‌شود. هنگام توجه به عدالت توزیعی در درون سازمانها، تبیین اصلی بر پیامدهای اقتصادی مثبتی متمرکز است که توزیع دستاوردها و نتایج در پی دارد (فولگر و کروپان زانو<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸)؛ بدین معنی که پیامدها و نتایج منصفانه ارزشمند تلقی می‌شود و به این دلیل که ارتباط نزدیکی با نتایج مطلوب دارد. در تحقیقات اولیه این گونه تبیین‌ها (دارای مبنای ابزاری) در راستای تأثیرات عدالت روشی نیز ارائه شده است. بر اساس الگوی نفع شخصی<sup>۸</sup> عدالت روشی، روشهای منصفانه

1- Lipponen, Olkkonen &amp; Myyry

3- Colquitt et al

5- Procedural Justice

7- Folger &amp; Cropanzano

2- Cohen - Charash &amp; Spector

4- Distributive Justice

6- Cropanzano &amp; Greenberg

8- Self-interest model

ارزشمند اس - به این دلیل که سرانجام به نتایج مطلوبی منجر می شود (لایند و تیلر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸).

تیین دیگری نیز توسط الگوی ارزش گروهی<sup>۲</sup> (لایند و تیلر، ۱۹۸۸؛ تیلر و دیگران، ۱۹۹۶؛ تیلر و لایند، ۱۹۹۲) ارائه شده است. در این الگو انگیزشهای مرتبط با هویت<sup>۳</sup> که از روشهای منصفانه نشأت می گیرد، مورد تأکید است. در این الگو این چنین پیشنهاد شده که عدالت روشی به این دلیل مهم است که به اعضای گروه درباره کیفیت رابطه آنها با مراجع قدرت در سازمان و با دیگر اعضای گروه اطلاع آگاهی می دهد. بویژه روشهای منصفانه، شاخصی از موقعیت احترام آمیز و مثبت در گروه است و باعث ارتقاء غرور ناشی از عضویت در گروه می شود. چنین احساساتی (معطوف به ارزش و احترام و غرور خود) با همانندسازی و پیوستگی گروهی و با دیگر رفتارها و نگرشهای مرتبط با گروه (نظیر قصد ترک گروه) ارتباط دارد (تیلر و همکاران، ۱۹۹۶). در این الگو همچنین بیان می شود که در مقایسه با عدالت توزیعی، عدالت روشی است که با احساس غرور و احترام ارتباط دارد. این پیش بینی با مطالعات قبلی، که طی آنها الگوی ارزش گروهی مورد آزمون قرار گرفته، حمایت شده است (سوسا و والا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ تیلر و بلیدر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). لازم به ذکر است که تییین هویت محور عموماً فقط برای تأثیرات عدالت روشی و نه عدالت توزیعی پیشنهاد شده است (لایپکوس و دیگران، ۲۰۰۴).

در عین حال نظریه انصاف (برای نمونه آدامز، ۱۹۶۳) بر این فرض استوار است که داوری فردی در باب رعایت عدالت نسبت به پادشهای خود یا دیگران بر پایه اصل

1- Lind & Tyler

3- Identity-relevant motivations

5- Tyler & Blader

2- Group value model

4- Sousa & Vala

انصاف است. در این اصل چنان بیان می‌شود که افرادی با مشارکت بیشتر در درون هر سیستمی باید نتایج بیشتری دریافت کنند (لونتال<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰). البته رویکردهای چند بعدی نسبت به داوریهای معطوف به عدالت توزیعی براین فرض استوار است که داوریهای عدالت بنیاد، صرفاً ممکن است بر پایه اصل انصاف نباشد، بلکه ممکن است بر پایه اصل نیاز (افرادی با نیاز بیشتر، صرف نظر از میزان مشارکت آنها باید نتایج بیشتری دریافت کنند) و یا اصل برابری (هرکس صرف نظر از میزان نیاز یا مشارکتش باید به میزانی برابر با دیگران از نتایج و دستاوردها بهره‌مند شود) باشد. با این حال در بیشتر مطالعات قبلی (نظیر کروپان زانو و گرین برگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ مورمن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱) عدالت توزیعی بر پایه اصل انصاف عملیاتی شده (به این دلیل که عموماً در محیطهای پیشرفت محور نظیر محیطهای سازمانی و کاری، این اصل به عنوان اصلی مناسب و مطلوب برای داوری در نظر گرفته شده) است.

کوهن - چاراش و اسپکتور<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) در مروری که برای اجرای فراتحلیلی<sup>۵</sup> در مورد عدالت در سازمانها انجام دادند، ۴۰۰ مطالعه تجربی و بیش از ۱۰۰ مقاله نظری مروری یافتند که بر انصاف و عدالت در سازمانها متمرکز بوده است. توجه به این نکته ضروری است که این تعداد، نشاندهنده تعداد کامل پژوهشها در زمینه عدالت در سازمانها نیست؛ چرا که در مواردی تعدادی از مطالعات به صورت بایگانی در می‌آید و اغلب در دسترس محققان دیگر قرار نمی‌گیرد. این فراتحلیل نشان داد در مجموع ادراکات معطوف به عدالت در سازمانها تحت تأثیر نتایجی قرار می‌گیرد که افراد از سازمان دریافت می‌کنند؛ هم چنین اعمال، روشها و قواعد سازمانی و

1- Leventhal

3- Moorman

5- Meta-analysis

2- Cropanzano &amp; Greenberg

4- Cohen-Charash &amp; Spector

ویژگیهای فرد دریافت کننده نتایج و تصمیمات؛ یعنی از یک سو ادراکات معطوف به عدالت می تواند بر پایه هواخواهی و حمایت سازمان از قواعد عدالت توزیعی به اضافه شدت و جاذبه نتایج برای افراد پایه گذاری شود. بنابراین عدالت تا حدودی برای افراد با ارزیابی نتایج به عنوان منفی یا مثبت تعیین می شود. در واقع بر این اساس ادراکات معطوف به عدالت می تواند تحت تأثیر سوگیری خود محوری<sup>۱</sup> در افراد قرار گیرد (دیک من، ساموئلز، راس و بازرمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ گرین برگ، ۱۹۹۴؛ مزیک و سنتیس<sup>۳</sup>، ۱۹۷۹).

ادراکات معطوف به عدالت همچنین به حمایت سازمان برای قواعد عدالت روشی وابسته است (تایبوت و والکر<sup>۴</sup>، ۱۹۷۸)؛ برای مثال، قاعده یا روشی که به اعضا اجازه ابراز نظر و عقاید خود را می دهد، نسبت به قاعده یا روشی که اعضا را از ابراز نظر خود باز می دارد، منصفانه تر تلقی می شود. از سوی دیگر، عدالت تعاملی بر پایه کیفیت اعمال، رفتارها و تبیینهایی تعیین می شود که افراد از جانب افراد صاحب قدرت در سازمان دریافت می کنند (بایز و موگ<sup>۵</sup>، ۱۹۸۶). بنابراین از بعد عدالت تعاملی، ارائه نتایج و روشهای یکسان به افراد، زمانی که با شأن و احترام با آنها برخورد می شود، نسبت به زمانی که با آنها به صورتی استبدادی و یا غیراحترام آمیز برخورد می شود، نتایج بهتری به بار می آورد.

سرانجام ادراکات معطوف به عدالت همچنین ممکن است تحت تأثیر ویژگیهای فرد دریافت کننده تصمیمات و یا امکانات و دستاوردها قرار گیرد. در واقع ویژگیهای فردی در این خصوص اشاره ای به ویژگیهای جمعیت شناختی (نظیر سن،

1- Egocentric bias

3- Messck &amp; Sentis

5- Bies &amp; Moag

2- Diekmann, Samuels, Ross &amp; Bazerman

4- Thibaut &amp; Walker

جنسیت، نژاد و احیاناً سابقه خدمت و کار و امثال آن) و صفات شخصیتی (نظیر عاطفه منفی و اعتماد به نفس و امثال آن) است. یکی از تبیینهایی که می‌توان از آن طریق نقش متغیرهای جمعیت شناختی را بر ادراک عدالت توضیح داد، تبیین نفع شخصی یا سوگیری خود محوری است (کالیک، لایند، آمبروزی و مک کون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶).

البته تبیینهای نفع شخصی به خودی خود برای شرح ترجیحات معطوف به عدالت دارای محدودیت است. به دلیل اینکه ترجیحات معطوف به رعایت عدالت در موقعیتهای خاص برای فرد دریافت کننده دستاوردها یا تصمیمات تغییر می‌کند. بر همین اساس هم دشوار است که در باب ترجیحات گروه جمعیت شناختی خاصی دست به پیش‌بینی بزنیم. علاوه بر این، ضرورتی ندارد که تمامی اعضای هر گروه جمعیت شناختی خاص، تجارب مشابه و مشترکی در حوزه‌های ادراک عدالت داشته باشند (بایر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ هیلمن، مک کالوگ و گیلبرت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶؛ میجر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴؛ تراکسیلو و بایر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). البته روش دیگری که از آن طریق متغیرهای جمعیت شناختی می‌تواند ادراکات معطوف به عدالت و انصاف را از خود متأثر سازد، تأکیدی است که از سوی گروه‌های شخصیتی و جمعیت شناختی متفاوت بر مسائل مربوط به عدالت می‌شود (بروکسر و آدسیت<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶)؛ برای مثال لونتال و لسن<sup>۷</sup> (۱۹۷۰) پیش‌بینی کردند و پی بردند که مردان و زنان، نظر متفاوتی در مورد قواعد انصاف برای عدالت دارند. یافته این محققان نشان می‌دهد که توجه اصلی مردان در تخصیص پاداش، حفاظت و حفظ منافع شخصی است در حالی که توجه اصلی زنان

1- Kulik, Lind, Ambrose & Maccoun  
3- Heilman, McCullough & Gilbert  
5- Truxillo & Bauer  
7- Lane

2- Bauer  
4- Major  
6- Brockner & Adsit

در تخصیص پاداش، حفظ بهزیستی تمام اعضای گروه است. بروکنر و آدسیت (۱۹۸۶) نیز در این حوزه پی بردند که مردان واکنشهای تندتری نسبت به زنان به نابرابری‌های موجود در اجتماع یا محیط کار نشان می‌دهند. در حوزه صفات شخصیتی و اثر و ارتباط آنها با ادراکات معطوف به عدالت، مسئله اندکی پیچیده‌تر است. در واقع شاید بتوان گفت که پژوهشگران معدودی (از جمله ون برگ، بونس و گاوین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹) به طور جدی، فرض وجود رابطه بین صفات شخصیتی و ادراکات معطوف به عدالت را مطرح و بررسی کرده‌اند. ون برگ و دیگران (۱۹۹۹) نیز چنین فرض کردند که افراد با عاطفه منفی (یعنی افرادی که به تجربه حالت‌های هیجانی منفی در زمانها و موقعیتهای مختلف گرایش دارند) بیشتر احتمال دارد که موقعیتهای مختلف را در مقایسه با افراد با حالت‌های عاطفی مثبت، غیرمنصفانه و یا ناعادلانه تلقی کنند. ایروینگ و کولمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) نیز رابطه منفی میان عاطفه منفی و ادراکات معطوف به عدالت را در افراد با گرایش زیاد در عواطف منفی گزارش کرده‌اند. از سوی دیگر براساس الگوی ارزش گروهی از آنجا که عدالت، نشانه‌ای از ارزشمندی اعضا برای سازمان است، شاید روش و دستاوردهای عادلانه بخوبی بتواند اعتماد به نفس افراد را تحت تأثیر قرار دهد (تیلر و دگوئی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). از سوی دیگر براساس نظریه اسناد<sup>۴</sup> در برخی وضعیتهای برای مثال در مواقعی که پیامدها و دستاوردها برای افراد ماهیت منفی دارد، بی‌عدالتی تصویری نزد افراد می‌تواند به طور واقعی باعث افزایش اعتماد به نفس آنها شود. این امر بدین دلیل است که نتایج ضعیف را می‌توان به سادگی به جای توانایی شخصی کم به روشها و تصمیمات غیرمنصفانه نسبت داد

(ساجروت و پرادان شا، ۲۰۰۰؛ ون دن باس، براینز، وایلک و درون کرت، ۱۹۹۹)؛ ولی با این حال وقتی دستاوردها و پیامدها ماهیت و جنبه مثبت دارد، بی‌عدالتی تصویری، اعتماد به نفس را کاهش خواهد داد؛ چرا که اسناد نتایج از فرایند به سوی اشخاص تغییر مسیر می‌دهد. به هر حال این گونه ادراکات معطوف به عدالت پیامدهای مختلفی را در سطح سازمان پدید می‌آورد و بر میزان رضایت افراد از جنبه‌های مختلف شغل و سازمان تأثیر می‌گذارد؛ به عبارت دیگر، علاوه بر اینکه عواملی نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری و ارتباطات سازمانی و میزان آشکاری یا ابهام مسئولیتها و نقشها (که اموری مربوط به سبک مدیریت و احياناً قواعد حاکم بر سازمان است) می‌تواند باورها و ادراکات افراد را از عدالت تحت تأثیر قرار دهد در عین حال احساسات و نگرشهای افراد را در مورد پیوستگی گروهی، احترام گروهی و احياناً رضایت شغلی نیز از خود متأثر می‌سازد؛ به عبارتی ساده‌تر، احساس، نگرش و باور افراد درباره گروه کاری خود به همراه نگرش و باور آنها نسبت به روشها، تصمیمات و ارتباطات سازمانی به همراه حس رضایتمندی افراد از جنبه‌های کاری، شغلی و سازمانی شاید بتواند علاوه بر ارتباط با عدالت در سازمان، پیش‌بینی‌کننده‌های جدی برای این باورها باشد. در عین حال، توضیح مواردی در باب این پژوهش تحقیق در اوضاع کنونی ضروری است. باورهای معطوف به عدالت گاهی ماهیتی اختصاصی و ویژه به خود می‌گیرد؛ برای مثال هنگام بحث درباره عدالت در سازمانها، چنانکه پیش از این نیز اشاره شد بخوبی می‌توان بر جنبه‌های متمایزی از عدالت، یعنی عدالت توزیعی، روشی و تعاملی (و یا عدالت مشارکتی) به صورت اختصاصی متمرکز شد. مطالعات از متمایز بودن جنبه‌های مختلف ادراکات عدالت،



نظیر عدالت توزیعی و روشی بخوبی حمایت کرده است (الکساندر و رادرمن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷؛ فولگر و کونوفسکی<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ گیلی لاند<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴؛ سوئی و مک فارلین<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳). با این حال می توان از باورهای کلی افراد در باب عدالت نیز سخن گفت؛ برای مثال در حوزه های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی نیز افراد گاهی باورهای اختصاصی و وابسته به شرایط و موقعیت دارند (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۳؛ عریضی و گل پرور، ۱۳۸۴)، ولی در شکلی کلی نیز دارای باورهای معطوف به عدالت در دنیا هستند. این نوع باورها به عنوان باورهای دنیای عادلانه مطرح شده است (اوتو، بوس، دالبرت، اسچوپ و هویر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶؛ فرنهام<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳؛ لو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲؛ کوریا، والا و اگوایر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶؛ اوتو و دالبرت<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵؛ ولف رادت و دالبرت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). در باورهای دنیای عادلانه نکته محوری کلیت باورها (نه به صورت جزئی و متمرکز بر ابعاد عدالت توزیعی و روشی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) در باب وجود عدالت در دنیاست. این باورها در حوزه پژوهشهای داخلی نیز بخوبی بررسی و تأیید شده است (گل پرور، کامکار و جوادی، ۱۳۸۵؛ گل پرور و عریضی، ۱۳۸۵؛ الف<sup>۱</sup>، ۱۳۸۵؛ گل پرور و عریضی، ۱۳۸۵؛ ب<sup>۲</sup>، ۱۳۸۵). بر این اساس به نظر می رسد که در فضای ذهنی و شناختی افراد، صرف نظر از باورهای جزئی معطوف به شرایط و موقعیتهای خاص، مجموعه باورهای کلی و عمومی نیز وجود داشته باشد. این مسئله در باب عدالت کلی در دنیا و یا حیثاً در فضاهای کوچکتری نظیر فضای نهادها و سازمانهایی که افراد در آن مشغول به فعالیت و کار هستند، می تواند صحت داشته

1- Alexander & Ruderman

3- Gilliland

5- Otto , Boos , Dalbert, Schops & Hoyer

7- Loo

9- Otto & Dalbert

2- Folger & Konovsky

4- Sweeney & Mcfarlin

6- Furnham

8- Correia , Vala & Aguiar

10- Wolfradt & Dalbert

باشد. به این لحاظ در تحقیق کنونی با برداشت از باورهای دنیای عادلانه، باور به سازمان عادلانه به جای عدالت سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. باورهای سازمان عادلانه مجموعه باورهای کلی افراد در باب وجود انصاف و عدالت در فضای کلی سازمان، کسب دستاوردها بر مبنای شایستگی، وجود رفتارهای منصفانه در روابط سازمانی، وجود نگاه احترام آمیز به انسانها و کارکنان و کسب موقعیتها بر مبنای سزاواری است. در پژوهشهای آینده تمایز بین این گونه باورهای کلی (به صورت سازمان عادلانه) با باورهای جزئی تر (به صورت عدالت روشی، توزیعی، تعاملی و مشارکتی) باید مورد بررسی قرار گیرد. البته پس از گذشت سالها تحقیق و بررسی درباره عدالت سازمانی، باید گفت که این پدیده امروزه مقبولیت و بداهت عمومی یافته است. با این حال روشهای آماری در این پژوهش به منظور تقویت مبانی بررسی و بحث صورت گرفته است. در این پژوهش، مسئله اصلی این بوده است که آیا بین باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی، رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا رابطه وجود دارد. در عین حال این سؤال نیز مطرح بوده است که ترکیب این متغیرها در پیش بینی باورهای سازمان عادلانه چگونه است. برای پاسخگویی به این سؤالات روش شناسی زیر دنبال شده است:

## روش

روش پژوهش: متناسب با اهداف پژوهش، که بررسی رابطه بین سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم گیری، تعارض نقش،

ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی (در ابعاد رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا) بوده از روش همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش را تمام نیروها و کارکنان زن و مرد سازمانهای شهرداری، استانداری، شرکت مسافربری قطار و حومه، هواشناسی، خدمات ۱۱۸، شرکت آستان قدس رضوی، نمایندگی کانون فرهنگی و دانشگاه آزاد منطقه چهار در شهر اصفهان تشکیل داده‌اند.

نمونه و روش نمونه‌گیری: از جامعه آماری یاد شده ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد ولی پس از بازگشت صرفاً ۱۴۸ پرسشنامه دارای اعتبار برای تحلیل تشخیص داده شد. حجم این نمونه با توجه به هدف پژوهش، که بررسی ارتباط بوده، انتخاب شده است. برای نمونه‌گیری از شرکتها و سازمانهای شرکت کننده در پژوهش نیز از روش تصادفی ساده برای انتخاب نمونه استفاده شده است؛ به عبارت کلی‌تر، تعداد گروه نمونه هر شرکت یا سازمان براساس فهرست کارکنان و براساس شماره هر فرد در فهرست کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است.

ابزارهای پژوهش: برای جمع‌آوری اطلاعات از هفت پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

۱) پرسشنامه سازمان عادلانه: این پرسشنامه هشت سؤال دارد و براساس پیشینه پژوهش مرتبط با باورهای دنیای عادلانه و عدالت سازمانی ساخت و اعتباریابی شده است. هشت سؤال این پرسشنامه باور افراد درباره حضور عدالت و انصاف را در فضای سازمان به صورت کلی (و نه به صورت جزئی و در قالب عدالت توزیعی،

روشی و تعاملی) مورد اندازه گیری قرار می دهد. مقیاس پاسخگویی آن هفت درجه ای (کاملاً مخالفم=۱، تا کاملاً موافقم=۷) است. پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن- براون و ضریب گاتمن مورد بررسی قرار گرفته که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است. روایی این پرسشنامه نیز ابتدا از طریق روایی صوری و محتوایی بررسی و توسط تنی چند از استادان رشته روانشناسی مورد تأیید قرار گرفته است. روایی سازه این پرسشنامه نیز از طریق تحلیل عاملی بررسی شده است. نتایج تحلیل عاملی (جدول ۱) حاکی از این بود که هشت سؤال این پرسشنامه روی یک عامل که همان سازمان عادلانه است، جای می گیرد.

جدول ۱- نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه باورهای سازمان عادلانه

ردیف	سؤالات پرسشنامه	آزمون KMO	بارتلت آزمون	انتزاکه	بارعاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس تیین شده
۱	وضعیتی که من و همکارانم در این سازمان داریم، کاملاً منصفانه است.	۰/۹۱۴	۸۵۷/۱۹***	۰/۶۶۸	۰/۸۱۷	۸۶/۱/۵	۱۵/۰/۸۶
۲	من و همکارانم در سازمان آن چیزهایی را به دست می آوریم که شایستگی آن را داریم.			۰/۷۴۷	۰/۸۶۵		
۳	من و همکارانم در سازمان با یکدیگر منصفانه رفتار می کنیم.			۰/۵۵۱	۰/۷۴۳		
۴	من و همکارانم پاداشها و تنبیه های را که سزاوار هستیم به دست می آوریم.			۰/۷۶۷	۰/۸۷۶		
۵	من و همکارانم در این سازمان در خور شان خویش احترام به دست می آوریم.			۰/۶۸۴	۰/۸۲۷		
۶	من و همکارانم در سازمان پستها و سمتهای را به دست می آوریم که شایسته آن هستیم.			۰/۷۹۲	۰/۸۹۰		
۷	من و همکارانم به اندازه تلاشی که در سازمان می کنیم، مورد توجه قرار می گیریم و پاداش دریافت می کنیم.			۰/۷۰۵	۰/۸۴۰		
۸	من و همکارانم وقتی در سازمان بدشانسی می آوریم، خودمان مستوجب آن هستیم.			۰/۴۵۳	۰/۶۷۳		

همان گونه در جدول (۱) دیده می شود، نتایج آزمون KMO با مقدار ۰/۹۱۴ و آزمون بارتلت باخی دو ۸۵۷/۸۱۹ ( $p < ۰/۰۰۱$ ) کفایت نمونه گیری و امکان اجرای تحلیل عاملی را تأیید می کند. در مجموع، نتیجه تحلیل عاملی نیز گویای این است که هشت سؤال پرسشنامه سازمان عادلانه صرفاً بر یک عامل با مقدار ویژه ۵/۳۶۷ و درصد واریانس ۶۷/۰۹۱ قرار می گیرد. بنابراین روایی سازه پرسشنامه سازمان عادلانه، که در این پژوهش ساخت و استفاده شده است، مورد تأیید قرار می گیرد.

(۲) پرسشنامه پیوستگی گروهی: برای اندازه گیری پیوستگی گروهی از پرسشنامه شش سؤالی هانتون، آرنولد و گیسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه ابتدا ترجمه، و سپس از نظر دقت ترجمه (توسط فرد متخصص آشنا به روانشناسی و زبان انگلیسی) با پرسشنامه اصلی مطابقت داده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) است و میزان جذابیت بین فردی را، که به عنوان شاخصی از پیوستگی گروهی است، اندازه گیری می کند (هانتون و دیگران، ۲۰۰۱). یک نمونه سؤال آن بدین شرح است: «من به اعضای گروه کاری ام علاقه دارم و آنها را دوست دارم». روایی سازه این پرسشنامه توسط هانتون و دیگران مورد تأیید قرار گرفته و آلفای کرونباخ این پرسشنامه بین ۰/۹۴ تا ۰/۹۷ گزارش شده (هانتون و دیگران، ۲۰۰۱) است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر در جدول (۲) ارائه شده است.

(۳) پرسشنامه احترام گروهی: این پرسشنامه نیز شش سؤال دارد که از تیلر و لایند<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) گرفته شده است. فرایند ترجمه این پرسشنامه نیز بدین ترتیب بوده که پرسشنامه ابتدا ترجمه و سپس به دقت با متن اصلی مطابقت داده شده است. مقیاس

پاسخگویی این پرسشنامه نیز هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) است و احترام و ارزش تصویری اعضای گروه‌های کاری را اندازه‌گیری می‌کند که انعکاسی از تعامل آنها با مراجع قدرت در سازمان است. یک نمونه سؤال آن بدین شرح است: «گروه کاری من در تصمیمات مهم سازمان نقش دارند.» روایی سازه این پرسشنامه توسط تیلر و لایند (۱۹۹۲) بررسی و مورد تأیید قرار گرفته و آلفای کرونباخ آن بین ۰/۹۳ تا ۰/۹۶ در نوسان گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر در جدول (۲) ارائه شده است.

۴) پرسشنامه مشارکت در تصمیم‌گیری: این پرسشنامه پنج سؤال دارد و از وایت و راث<sup>۱</sup> (۱۹۷۳) است. پرسشنامه ترجمه شده از سکاران<sup>۲</sup> (۱۳۸۱) گرفته شده است. این پرسشنامه بر مبنای میزان تأثیر تصمیم‌گیری فرد در شغل و کار خود و در سازمان ساخته شده است. مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای و به صورت خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ پاسخ داده می‌شود. یک نمونه سؤال این پرسشنامه این است: «تا چه اندازه می‌توانید تصمیم بگیرید که کارتان را چگونه انجام دهید.» روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد تأیید تنی چند از استادان روانشناسی قرار گرفته است. شواهد پایایی این پرسشنامه در این پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

۵) پرسشنامه تعارض نقش: این پرسشنامه هشت سؤال دارد و از ریزو، هاوس و لیرتزمان<sup>۳</sup> (۱۹۷۰) است. پرسشنامه ترجمه شده از سکاران (۱۳۸۱) گرفته شده است. مجموعه سؤالات این پرسشنامه میزان سازگاری و یا تعارض بین چگونگی اجرای کارها، دریافت دستور و یا دریافت رهنمودهای متعارض را در کار اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه لیکرت پنج درجه‌ای، یعنی به صورت

1- White &amp; Ruth

3- Rizzo, House &amp; Lirtzman

2- Sekaran

کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه نیز برای سنجش تعارض نقش مورد تأیید تنی چند از استادان روانشناسی قرار گرفته است. یک نمونه سؤال آن این گونه است: «من باید تحت رهنمودها و دستورهای مبهم کار کنم.» شواهد پایایی این پرسشنامه در جدول (۲) ارائه شده است.

۶) پرسشنامه ارتباطات سازمانی: این پرسشنامه پنج سؤال دارد و از پرایس<sup>۱</sup> (۱۹۷۲) است. پرسشنامه ترجمه شده از سکاران (۱۳۸۱) گرفته شده است. این پرسشنامه بر میزان آگاهی فرد از آنچه در شغل و کار وی باید در سازمان انجام گیرد، استوار است. در عین حال مبنای اصلی این پرسشنامه این است که چگونگی ارتباطات سازمانی، میزان آگاهی فرد را تعیین می‌کند. مقیاس پاسخگویی آن پنج درجه‌ای و به صورت خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه نیز توسط تنی چند از استادان روانشناسی مورد تأیید قرار گرفته است. یک نمونه سؤال آن بدین گونه است: «میزان آگاهی شما از سیاستها و روشهای سازمانتان چگونه است؟» شواهد پایایی این پرسشنامه در جدول (۲) ارائه شده است.

۷) پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیف شغل<sup>۲</sup> (JDI) که پنج مقیاس با عنوانهای رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا دارد و توسط اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) ساخته شده است استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه از پرکاربردترین پرسشنامه‌ها در حوزه سنجش رضایت شغلی است که در بیش از ۴۰۰ مطالعه از آن استفاده شده است. مطالعات یاد شده همگی پایایی و روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار داده‌اند (هومن، ۱۳۸۱). ماهیت

پرسشنامه JDI بر پایه این باور است که رضایت شغلی در مقایسه با ادراک فرد از شغل‌های جایگزین، که در دسترس وی قرار دارد، مورد قضاوت قرار می‌گیرد (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به دو صورت پنج امتیازی (۱ تا ۵) و سه امتیازی (به صورت بلی، خیر و نمی‌دانم) است. در این پژوهش مقیاس سه امتیازی خیر، بلی و نمی‌دانم، مورد استفاده قرار گرفته است. شواهد پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن-براون و ضریب گاتمن در جدول (۲) ارائه شده است.

روش اجرای پرسشنامه‌ها: تمام پرسشنامه‌های معرفی شده در بالا به صورت خود گزارش‌دهی توسط شرکت کنندگان در پژوهش پاسخ داده شده است. بدین ترتیب که پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار گرفته است تا به دقت سؤالات را بخوانند و بر اساس گزینه‌های ارائه شده، گزینه‌ای را که با نظر آنها تناسب بیشتری دارد، انتخاب کنند.

جدول ۲- پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ و

ضرایب تصنیف

ردیف	شاخصهای پایایی پرسشنامه‌های پژوهش	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن براون	ضریب گاتمن
۱	باورهای سازمان عادلانه	۸	۰/۹۲۹	۰/۹۲۹	۰/۹۲۹
۲	پیوستگی گروهی	۶	۰/۸۲۲	۰/۷۵۱	۰/۷۵۰
۳	احترام گروهی	۶	۰/۸۹۳	۰/۸۴۵	۰/۸۳۷
۴	مشارکت در تصمیم‌گیری	۵	۰/۸۱۰	۰/۷۸۹	۰/۷۷۰
۵	تعارض نقش	۸	۰/۵۵۷	۰/۴۵۹	۰/۴۰۱
۶	ارتباطات سازمانی	۵	۰/۸۳۹	۰/۷۸۰	۰/۷۴۲



۰/۸۸۰	۰/۸۹۴	۰/۹۰۶	۱۸	رضایت از ماهیت کار	۷
۰/۹۲۷	۰/۹۲۸	۰/۹۴۵	۱۸	رضایت از سرپرست	۸
۰/۸۷۲	۰/۸۷۲	۰/۹۰۶	۱۸	رضایت از همکاران	۹
۰/۷۸۰	۰/۷۸۷	۰/۸۱۶	۸	رضایت از ترفیع و ارتقا	۱۰
۰/۶۶۱	۰/۶۶۹	۰/۷۸۹	۸	رضایت از حقوق و دستمزد	۱۱

همان گونه در جدول (۲) دیده می‌شود، آلفای کرونباخ پرسشنامه سازمان عادلانه برابر با ۰/۹۲۹، پیوستگی گروهی برابر با ۰/۸۲۲، احترام گروهی برابر با ۰/۸۹۳، مشارکت در تصمیم‌گیری برابر با ۰/۸۱۰، تعارض نقش برابر با ۰/۵۵۷، ارتباطات سازمانی برابر با ۰/۸۳۹، رضایت از ماهیت کار برابر با ۰/۹۰۶، رضایت از ترفیع و ارتقا برابر با ۰/۸۱۶ و رضایت از حقوق و دستمزد برابر با ۰/۷۸۹ بوده است. ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن نیز تا اندازه‌ای شبیه و در مواردی کمتر از آلفای کرونباخ بوده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط ساده میان سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی (شامل رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و ارتقا و رضایت از حقوق و دستمزد) و برای پیش‌بینی سازمان عادلانه (بعنوان متغیر ملاک) از طریق متغیرهای یاد شده (به عنوان متغیر پیش‌بین) از رگرسیون همزمان و گام به گام استفاده بعمل آمده است. تمام این عملیات آماری با استفاده از SPSS13 صورت پذیرفته است.

## یافته‌های پژوهش

در جدول (۳) ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش و سازمان عادلانه ارائه

شده است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی بین سازمان عادلانه و متغیرهای پژوهش

ردیف	سازمان عادلانه		متغیرهای پژوهش
	معناداری	ضریب همبستگی	
۱	۰/۰۰۰	۰/۵۴۵	پیوستگی گروهی
۲	۰/۰۰۰	۰/۸۰۴	احترام گروهی
۳	۰/۰۰۰	۰/۵۳۹	مشارکت در تصمیم‌گیری
۴	۰/۰۰۱	۰/۲۷۰	تعارض نقش
۵	۰/۰۰۳	۰/۲۴۳	ارتباطات سازمانی
۶	۰/۰۰۰	۰/۵۵۶	رضایت از ماهیت شغل
۷	۰/۰۰۰	۰/۶۷۳	رضایت از سرپرست
۸	۰/۰۰۰	۰/۵۰	رضایت از همکاران
۹	۰/۰۰۰	۰/۵۴۹	رضایت از حقوق و دستمزد
۱۰	۰/۰۰۰۰	۰/۵۷۶	رضایت از ترفیع و ارتقا

چنانکه در جدول (۳) دیده می‌شود، بین سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی ( $r = 0/545$  و  $P < 0/001$ )، با احترام گروهی ( $r = 0/804$  و  $P < 0/001$ )، با مشارکت در تصمیم‌گیری ( $r = 0/539$  و  $P < 0/001$ )، با تعارض نقش ( $r = 0/270$  و  $P < 0/01$ )، با ارتباطات سازمانی ( $r = 0/243$  و  $P < 0/01$ )، با رضایت از ماهیت شغل ( $r = 0/556$  و  $P < 0/001$ )، با رضایت از سرپرست ( $r = 0/673$  و  $P < 0/001$ )، با رضایت از همکاران ( $r = 0/50$  و  $P < 0/001$ )، با رضایت از حقوق و دستمزد ( $r = 0/549$  و  $P < 0/001$ )، با رضایت از ترفیع و ارتقا ( $r = 0/576$  و  $P < 0/0001$ )

( $r = 0/5$  و  $P < 0/001$ )، با رضایت از حقوق و دستمزد ( $r = 0/549$  و  $P < 0/001$ ) و با رضایت از ترفیع و ارتقا ( $r = 0/576$  و  $P < 0/001$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. واریانس مشترک سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی ۲۹/۷ درصد، با احترام گروهی ۶۴/۶ درصد، با مشارکت در تصمیم گیری ۲۹ درصد، با تعارض نقش ۷/۲ درصد، با ارتباطات سازمانی ۵/۹ درصد، با رضایت از ماهیت شغل ۳۰/۹ درصد، با رضایت از سرپرست ۴۵/۲ درصد، با رضایت از همکاران ۲۵ درصد، با رضایت از حقوق و دستمزد ۳۰/۱ درصد و با رضایت از ترفیع و ارتقا ۳۳/۱ درصد است. همان گونه که ملاحظه می شود، بیشترین واریانس مشترک بین سازمان عادلانه و احترام گروهی و کمترین آن با تعارض نقش و ارتباطات سازمانی است. در جدول (۴) و (۵) نتایج تحلیل رگرسیون همزمان ارائه شده است.

جدول ۴- ضرایب همبستگی چندگانه بین سازمان عادلانه و متغیرهای پژوهش در

#### رگرسیون همزمان

شاخصهای آماری	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد	ضریب F	معناداری
همزمان	۰/۸۶۳	۰/۷۴۵	۰/۷۲۶	۶/۳۵۱	۴۰/۰۰۲	۰/۰۰۰

چنانکه در جدول (۴) مشاهده می شود، تحلیل رگرسیون همزمان با ضریب  $F = 40/002$  و معناداری  $P < 0/001$  نشان می دهد که حداقل یکی از متغیرهای پژوهش دارای توان پیش بینی معنادار برای سازمان عادلانه است. ضریب همبستگی بین متغیرهای دارای توان پیش بینی با سازمان عادلانه برابر با ۰/۸۶۳ است. در مجموع متغیرهای پیش بین معنادار قادر به تبیین ۷۲/۶ درصد از واریانس سازمان عادلانه

است. در جدول (۵) ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان ارائه شده است.

جدول ۵- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی سازمان عادلانه از طریق متغیرهای پژوهش

ردیف	شاخصهای آماری متغیرهای پژوهش	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	مقدار t	معناداری
		خطای استاندارد	بتا			
۱	مقدار ثابت	۴/۷۱۰	-۰/۱۱۰	-	-۰/۰۲۳	۰/۹۸۱
۲	پیوستگی گروهی	۰/۱۲۵	۰/۰۶۷	۰/۰۳۱	۰/۴۹۳	۰/۶۲۳
۳	احترام گروهی	۰/۱۱۰	۰/۰۷۵	۰/۴۹۴	۶/۸۱۸	۰/۰۰۰**
۴	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۲۰۱	۰/۵۶۵	۰/۱۹۷	۲/۸۰۲	۰/۰۰۶**
۵	تعارض نقش	۰/۱۴۷	-۰/۰۰۷	-۰/۰۰۲	-۰/۰۴۷	۰/۹۶۳
۶	ارتباطات سازمانی	۰/۱۷۱	-۰/۵۹۰	-۰/۲۱۶	-۳/۴۴۷	۰/۰۰۱**
۷	رضایت از ماهیت شغل	۰/۰۷۹	۰/۰۸۶	۰/۰۷۰	۱/۰۸۴	۰/۲۸۰
۸	رضایت از سرپرست	۰/۰۷۸	۰/۱۹۷	۰/۱۷۳	۲/۵۳۲	۰/۰۱۲**
۹	رضایت از همکاران	۰/۰۷۹	۰/۰۴۴	۰/۰۳۲	۰/۵۶۱	۰/۵۷۶
۱۰	رضایت از حقوق و دستمزد	۰/۱۵۰	۰/۳۲۳	۰/۱۱۵	۲/۱۵۹	۰/۰۳۳**
۱۱	رضایت از ترفیع و ارتقا	۰/۱۵۱	۰/۱۹۹	۰/۰۷۵	۱/۳۱۷	۰/۱۹۰

چنانکه در جدول (۵) دیده می‌شود در مجموع پنج متغیر احترام گروهی با بتا استاندارد ۰/۴۹۴، مشارکت در تصمیم‌گیری با بتا استاندارد ۰/۱۹۷، ارتباطات سازمانی با بتا استاندارد -۰/۲۱۶، رضایت از سرپرست با بتا استاندارد ۰/۱۷۳، و رضایت از

حقوق و دستمزد با بتا استاندارد ۰/۱۱۵ قادر به پیش‌بینی معنادار سازمان عادلانه بوده است. معادله رگرسیون استخراج شده از تحلیل رگرسیون همزمان به شرح زیر است:

(مشارکت در تصمیم‌گیری) ۰/۵۶۵ + (احترام گروهی) ۰/۷۵ + ۰/۱۱۰ = سازمان عادلانه

(رضایت از سرپرست) ۰/۱۹۷ + (ارتباطات سازمانی) ۰/۵۹۰ -

(رضایت از حقوق و دستمزد) ۰/۳۲۳ +

جدول ۶- ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پژوهش بین سازمان عادلانه و

متغیرهای پژوهش در رگرسیون گام به گام

معناداری	ضریب F	خطای استاندارد برآورد	مجدور		ضریب همبستگی چندگانه	شاخصهای آماری متغیرها	گام	الگای
			ضریب همبستگی تعدیل شده	ضریب همبستگی چندگانه				
۰/۰۰۰	۲۶۷/۱۴۲	۷/۲۴۱	۰/۶۴۴	۰/۶۴۷	۰/۸۰۴	احترام گروهی	۱	گام به گام
۰/۰۰۰	۱۵۶/۹۸۴	۶/۸۷۰	۰/۶۸۰	۰/۶۸۴	۰/۸۲۷	رضایت از حقوق و دستمزد	۲	
۰/۰۰۰	۱۱۴/۵۵۲	۶/۶۶۵	۰/۶۹۹	۰/۷۰۵	۰/۸۳۹	رضایت از سرپرست	۳	
۰/۰۰۰	۸۹/۳۷۰	۶/۵۷۶	۰/۷۰۶	۰/۷۱۴	۰/۸۴۵	رضایت از ترفیع و ارتقا	۴	

همان گونه که در جدول (۶) دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام به گام طی چهار گام به ترتیب احترام گروهی، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از سرپرست و رضایت از ترفیع و ارتقا به ترتیب دارای همبستگی چندگانه ۰/۸۰۴ (گام اول)، ۰/۸۲۷ (گام دوم)، ۰/۸۳۹ (گام سوم) و ۰/۸۴۵ (گام چهارم) با سازمان عادلانه بوده است. ۶۴/۷ درصد از واریانس سازمان عادلانه ابتدا با احترام گروهی، سپس ۳/۷

درصد از طریق رضایت از حقوق و دستمزد، ۲/۱ درصد از طریق رضایت از سرپرست و ۰/۹ درصد از طریق رضایت از ترفیع و ارتقا قابل تبیین است. در مجموع حدود ۷۱ درصد از واریانس سازمان عادلانه در رگرسیون گام به گام با چهار متغیر احترام گروهی، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از سرپرست و رضایت از ترفیع و ارتقا قابل تبیین است. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد رگرسیون گام به گام در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷- ضرایب استاندارد و غیر استاندارد متغیرهای پیش بین معنی دار برای پیش بینی سازمان عادلانه در رگرسیون گام به گام.

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد		شاخصهای آماری متغیرهای پژوهش	گامها	الگو
			خطای استاندارد	بتا			
۰/۹۵۶	-۰/۰۵۵	-	۲/۰۸۸	-۰/۱۱۴	مقدار ثابت	۱	گام به گام (گام چهارم)
۰/۰۰۰	۸/۶۳۴	۰/۵۵۱	۰/۰۹۷	۰/۸۳۶	احترام گروهی	۲	
۰/۰۰۹	۲/۶۴۸	۰/۱۴۴	۰/۱۵۳	۰/۴۰۴	رضایت از حقوق و دستمزد	۳	
۰/۰۰۴	۲/۸۹۹	۰/۱۸۰	۰/۰۷۱	۰/۲۰۶	رضایت از سرپرست	۴	
۰/۰۰۳	۲/۱۸۸	۰/۱۲۳	۰/۱۵۰	۰/۳۲۸	رضایت از ترفیع و ارتقا	۵	

سرانجام، طی گام چهارم تحلیل رگرسیون گام به گام متغیرهای احترام گروهی با ضرایب بتا استاندارد ۰/۵۵۱، رضایت از حقوق و دستمزد با بتا استاندارد ۰/۱۴۴، رضایت از سرپرست با بتا استاندارد ۰/۱۸۰ و رضایت از ترفیع و ارتقا با بتا استاندارد ۰/۱۲۳ دارای توان پیش بینی معنی دار برای سازمان عادلانه بوده است. معادله رگرسیون استخراج شده از تحلیل رگرسیون گام به گام به شرح زیر است:

(رضایت از حقوق و دستمزد)  $+ ۰/۴۰۴$  + (احترام گروهی)  $+ ۰/۸۳۶ + ۰/۱۱۴ -$  = سازمان عادلانه  
 (رضایت از ترفیع و ارتقا)  $+ ۰/۳۲۸$  + (رضایت از سرپرست)  $+ ۰/۲۰۶$

## بحث و نتیجه گیری

باورهای معطوف به عدالت در سازمانها و محیطهای کاری طی سالهای اخیر توجهات بسیار زیادی را از جانب پژوهشگران مختلف به خود جلب کرده است. این توجهات بویژه حکایت از تأثیراتی حکایت دارد که این گونه باورها بر عملکرد و کارایی افراد و به تبع آن بر عملکرد و کارایی سازمانها به جای می گذارد. طیف گوناگون و گسترده مطالعاتی که بخشی از آن در مقدمه و پیشینه در این مقاله مطرح شد، حاکی از این است که متغیرهای زیادی با باورهای معطوف به عدالت در سازمانها ارتباط دارد.

دسته‌ای از این متغیرها به روشهای تصمیم گیری و چگونگی ارتباطات درون سازمان باز می گردد و دسته‌ای دیگر به احساس و نگرش افراد نسبت به شأن و منزلت گروهی (گروه کاری) و حس خشنودی و رضایت آنها از ابعاد مختلف سیاستها و روشهای کاری و شغلی (نظیر چگونگی سرپرستی، تعامل کارکنان با یکدیگر، روشهای تخصیص پاداش و حقوق و روشهای ارتقا و ترفیع) مربوط می شود. به این لحاظ در این پژوهش نیز مجموعه‌ای از متغیرها به نامهای پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی، رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا با باورهای سازمان عادلانه مورد ارتباط سنجی قرار گرفت. نتایج ارائه شده در بخش یافته ها حاکی از این بود که باورهای سازمان عادلانه با

پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی، رضایت از ماهیت شغل، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا رابطه مثبت و معنادار دارد (جدول ۳). در عین حال احترام گروهی و رضایت از سرپرست و به دنبال این دو متغیر، پیوستگی گروهی، رضایت از ماهیت شغل، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا به ترتیب بیشترین همبستگی‌ها با باورهای سازمان عادلانه را دارد. یافته‌های این پژوهش حمایت اولیه‌ای برای الگوی ارزش گروه، که توسط لایند و تیلر (۱۹۸۸) پیشنهاد شده است، فراهم می‌سازد. در این الگو نکته محوری این است که باورهای معطوف به عدالت روشی به این دلیل برای افراد اهمیت دارد که در باب کیفیت رابطه آنها با مراجع قدرت و دیگر اعضای گروه و همکاران اطلاع‌رسانی می‌کند. در واقع حضور و وجود عدالت انعکاسی از موقعیت احترام‌آمیز و مثبت برای اعضای گروه‌های کاری به شمار می‌آید که می‌تواند بخوبی اعتماد به نفس و حس ارزشمندی و غرور آنها را از خود متأثر سازد. بنابراین احترام گروهی که بیشترین همبستگی را با باورهای سازمان عادلانه در این پژوهش دارد با نظرها و یافته‌های محققانی چون تیلر و دیگران (۱۹۹۶)، تیلر و لایند (۱۹۹۲)، سوسا و والا (۲۰۰۲)، تیلر و بلیدر (۲۰۰۰) و لایونن و دیگران (۲۰۰۴) همسویی نشان می‌دهد. رابطه باورهای سازمان عادلانه با رضایت از سرپرست نیز خود به نوعی مؤید نقش عناصر قدرت و دارای سمت در باورهای افراد نسبت به حضور یا عدم حضور عدالت است. در واقع سرپرستان در سازمانها نمودی انسانی از هستی کلی سازمان به شمار می‌روند. به این لحاظ هرچه سرپرستان و کارکنان با دید احترام‌آمیز و با روشهای منصفانه‌تر با کارکنان برخورد کنند، باور



عمومی آنها را از حضور و وجود عدالت در فضا و فرهنگ سازمان ارتقا می‌بخشند. در عین حال دیگر همبستگی‌های به دست آمده نظیر رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتباطات سازمانی و سپس رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا نیز گویای نقشی است که همزمان روشهای منصفانه به اضافه دستاوردهای فردی عادلانه (یعنی حضور همزمان عدالت روشی و توزیعی) در باورهای سازمان ایفا می‌کنند. البته تعارض نقش و ارتباطات سازمانی ارتباط ضعیفتری با باورهای سازمان عادلانه دارد. این گونه ارتباطات ضعیف حداقل برای تعارض نقش گویای این است که تصورات افراد از نقشها و وظایف خود و میزان روشنی و یا ابهام آنها نقش ضعیفتری نسبت به متغیرهای گروهی (پیوستگی گروهی، احترام گروهی) و احياناً نگرشی (نظیر موارد مطرح در رضایت از سرپرست، همکاران، ماهیت کار، حقوق و دستمزد و ترفیع و ارتقا) در باورهای معطوف به حضور عدالت در سازمان دارد.

تحلیلهای رگرسیون همزمان و گام به گام نیز برای تعیین نقش ترکیبی متغیرهای گروهی، سازمانی و نگرشی در باورهای سازمان عادلانه مورد استفاده قرار گرفت. رگرسیون همزمان حاکی از بود که احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتباطات سازمانی، رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق و دستمزد پنج متغیر از بین ده متغیر پژوهش بخوبی قادر به پیش‌بینی باورهای سازمان عادلانه است. آن گونه که در نتایج تحلیل رگرسیون همزمان مشخص است، وقتی متغیرها به صورت همزمان برای پیش‌بینی در نظر گرفته شده است، ترکیبی از متغیرهای گروهی (نظیر احترام گروهی و مشارکت در تصمیم‌گیری و ارتباطات سازمانی) به همراه متغیرهای نگرشی رضایت (نظیر رضایت از سرپرست و رضایت از حقوق و دستمزد) به دست

می‌آید. این خود از این اندیشه که باورهای کلی در باب سازمان عادلانه آمیزه‌ای از باورهای معطوف به عدالت توزیعی، روشی و تعاملی است، حمایت می‌کند. در عین حال رگرسون گام به گام حاکی از این بود که وقتی ترتیب اهمیت متغیرها مطرح می‌شود به ترتیب صرفاً احترام گروهی، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از سرپرست و رضایت از ترفیع و ارتقا دارای توان پیش‌بینی برای باورهای سازمان عادلانه است. در واقع حضور احترام گروهی همسو با الگوی ارزش گروهی لاینند و تیلر (۱۹۸۸) و حضور رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع و ارتقا همسو با الگوی نفع شخصی (فولگر و کروپان زانو، ۱۹۹۸) است؛ یعنی باورهای معطوف به عدالت در سازمان علاوه بر اینکه ممکن است در گام اول حس ارزشمندی و احترام گروهی را از خود متأثر سازد (طبق الگوی ارزش گروهی) در گامهای بعدی بطور جدی بر حس رضایت از حقوق و دستمزد و ترفیع و ارتقا متکی خواهد بود. از دیگر، رضایت از سرپرست نیز باورهای معطوف به سازمان عادلانه را بطور جدی تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تأثیر هم می‌تواند به دلیل روشها و رفتارهای سرپرست باشد و هم می‌تواند متأثر از نقشی باشد که سرپرست در تصمیم‌گیریهای معطوف به پاداش و ترفیع و ارتقاء به عهده دارد.

بر این اساس در بین شرکت‌کنندگان در این پژوهش، مجموعه‌ای از حس ارزشمندی گروهی و نفع شخصی به طور همزمان قادر به پیش‌بینی باورهای سازمان عادلانه بودند. این امر تلویحاتی برای بازنگری الگوهای نظری مربوط به عدالت سازمانی فراهم می‌سازد. بدین ترتیب که احتمالاً داوریهای عدالت بنیاد افراد در سازمانها و محیطهای کاری در ایران ترکیبی از ارزش گروهی و نفع شخصی را در خود جای می‌دهد. بنابراین احتمالاً الگوی ترکیبی ارزش گروهی و نفع شخصی بهتر

قادر به تبیین چرایی توجه انسانها به عدالت در سازمانها در ایران است. به عبارت دقیقتر در داوریه‌های معطوف به عدالت، احتمالاً ابتدا افراد به سراغ طرحواره‌های شناختی ارزشمندی فردی و گروهی می‌روند و سپس در گامهای بعدی از حس رضایت خود در باب سرپرست، حقوق و دستمزد و احتمالاً ترفیع و ارتقا استفاده می‌کنند. بنابراین شاید بتوان به جای داوریه‌های عدالت بنیاد در سازمان از پیوستار و فرایند داوریه‌های عدالت بنیاد سخن گفت که ابتدا ماهیتاً بر احترام و ارزشمندی گروهی مبتنی است و سپس نفع شخصی را به دنبال دارد. به هر حال در هم تنیده شدن ادراکات عدالت با متغیرهای متعدد در فضای سازمانها و نهادها آن گونه که در این پژوهش به دست آمد، جهتگیریهای پیشنهادی چندی را نیز به وجود می‌آورد. بویژه مهمترین پیشنهاد اینکه، مدیران سازمانها و نهادها در درجه نخست برای ایجاد ادراکات معطوف به عدالت، احترام و شأن گروهی را در کارکنان خود تقویت کنند و سپس بر عواملی نظیر رعایت انصاف در حقوق و دستمزد و ارتقا تمرکز یابند. بویژه ضروری است سرپرستان با کارکنان همواره با شأن و احترام برخورد کنند تا بدین وسیله رضایت آنها را از خود فراهم آورند و بدین وسیله امکان ترویج ادراکات عدالت بنیاد را آماده سازند. در باب این نتیجه‌گیریها این احتیاط لازم است که به عناصر فرهنگی نیز توجه شود. این احتمال وجود دارد که در جوامع فردگرا نسبت به جوامع جمعگرا این پیوستار داوریه‌های عدالت بنیاد ماهیتاً معکوس باشد؛ یعنی ابتدا در داوریه‌ها نفع شخصی استفاده شود و سپس شأن و منزلت گروهی. به هر حال از آنجا که این مطالعه در حوزه باورهای سازمان عادلانه در آغاز مسیر است، باید از نتیجه‌گیریهای قطعی پرهیز شود تا نتایج تحقیقات بعدی در این حوزه، واقعیت‌های بیشتری را روشن کند.

## منابع فارسی

- سکاران، اوما (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه: محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ دوم، تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- عریضی، حمیدرضا؛ گل‌پرور، محسن (۱۳۸۴). رابطه بین رویکردهای عدالت اجتماعی با مؤلفه‌های برابری سیاسی. فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۶، سال چهارم، بهار ۱۳۸۴: ۱۸۳-۱۵۵.
- گل‌پرور، محسن و جوادی، سارا (۱۳۸۵). الگوی ارتباطی باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران و شاخصهای سلامت روانی. فصلنامه اصول بهداشت روان، سال هشتم، شماره ۳۲-۳۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۵ (چاپ تیرماه ۱۳۸۶).
- گل‌پرور، محسن؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵ الف). اعتباریابی پرسشنامه‌های باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران. مقاله پذیرش شده و در مرحله چاپ در فصلنامه پژوهشی دانشگاه اصفهان.
- گل‌پرور، محسن؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵). رابطه نحوه نگرش به مدارس غیر انتفاعی با رویکردهای عدالت اجتماعی. فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۵، سال چهارم، زمستان ۱۳۸۳: ۳۱۸-۲۹۳.
- گل‌پرور، محسن؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵ ب). مقایسه باورهای دنیای عادلانه زنان و مردان. فصلنامه پژوهش زنان دانشگاه تهران، زمستان ۱۳۸۵.
- گل‌پرور، محسن؛ کامکار، منوچهر و جوادی، سارا (۱۳۸۶). رابطه باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با سلامت عمومی، افسردگی، عاطفه مثبت و منفی و رضایت از زندگی. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره ۳۲، سال نهم، بهار ۸۶: ۵۵-۳۹.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. چاپ اول، تهران: مرکز چاپ و انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

## منابع انگلیسی

- Adams, J. S. (1963). **Toward an understanding of inequity**. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67,422-436.
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1983). **The role of procedural and distributive justice in organizational behavior**. *Social Justice Research*, 1, 177-188.
- Baur, T. N, (1999). **Perceived mentoring fairness: Relationships with gender, mentoring type, mentoring experience, and mentoring needs**. *Sex Roles*, 40, 211-225.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). **Interactional Justice: Communication criteria of fairness**. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds). *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, PP.43-55). Greenwich, CT: JAT Press.
- Brockner, J., & Adsit, L. (1986). **The moderating impact of sex on the equity-satisfaction relationship: A field study**. *Journal of Applied Psychology*, 71,585-590.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). **The role of Justice in organizations: A meta-analysis**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

- Colquitt, J. A. (1999). **On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure.** Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). **Justice at the millennium: A metanalytic review of 25 years of organizational justice research.** *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Correia, I., Vala, J., & Aguiar, P. (2006). In press. Available online at [www.science-direct.com](http://www.science-direct.com). **Victim's innocence, social categorization, and the threat to the belief in a just world.** *Journal of Experimental Social Psychology*.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). **Progress in organizational justice: Tunneling through the maze,** In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol 12, PP.317-372). New York: Wiley.
- Diekmann, K.A., Samuels, S.M., Ross, L., & Bazerman, M.H. (1997). **Self-interest and fairness in problems of resource allocation: Allocator versus recipients.** *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1061-1074.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). **Organizational justice and human resource management.** Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R., & Konovsky, M.A. (1989). **Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions.** *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Furnham, A. (2003). **Belief in a just world: research progress over the past decade.** *Personality and Individual Differences*, 34, 795-817.
- Gilliland, S.W. (1994). **Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system.** *Journal of Applied Psychology*, 79, 691-701.
- Greenberg, J. (1994). **Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban.** *Journal of Applied Psychology*, 79, 288-297.
- Heilman, M.E., McCullough, W.F., & Gilbert, D. (1996). **The other side of affirmative action: Reactions of nonbeneficiaries to sex-based preferential selection.** *Journal of Applied Psychology*, 81, 346-357.
- Hunton, J. E., Arnold, V., & Gibson, D. (2001). **Collective user participation: a catalyst for group cohesion and perceived respect.** *International Journal of Accounting Information Systems*, 2, 1-17.
- Irving, G.P., & Coleman, D.F. (1999). **Exploring the moderating effect of negative affectivity in procedural justice-job satisfaction relations.** Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Kulik, C.T., Lind, A.E., Ambrose, N.L., & Maccoun, R. J. (1996). **Understanding gender differences in distributive and procedural Justice.** *Social Justice Research*, 9, 351-369.
- Leventhal, G.S. (1980). **What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships.** In K.J. Gergen, M.S. Greenberg, & R.H. Willis (Eds.), *Social exchange: advances in theory and research* (PP.27-55). New York: Plenum
- Leventhal, G.S., & Lane, D.W. (1970). **Sex, age, and equity behavior.** *Journal of Personality & Social Psychology*, 15, 312-316.
- Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). **The social psychology of procedural justice.** New York: Plenum Press.
- Lipponen, J., Olkkonen, M.-E., & Myrsky, L. (2004). **Personal value orientation as a moderator in the relationships between perceived organizational justice and its hypothesized consequences.** *Social Justice Research*, 17(3), 275-292.
- Loo, R. (2002). **Belief in a just world: Support for independent just world and unjust world dimensions.** *Personality and Individual Differences*, 33, 703-711.

- Major, B. (1994). **From social inequality to personal entitlement: The role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership.** In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 26, PP. 293-355). New York: Academic Press.
- Messick, D.M., & Sentis, K.P. (1979). **Fairness and preference.** *Journal of Experimental Social Psychology*, 15, 418-434.
- Moorman, R.H. (1991). **Relationships between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenships?** *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Otto, K., Boos, A., Dalbert, C., Schops, D., & Hoyer. (2006). **Posttraumatic symptoms, depression, and anxiety of flood victims: The impact of the belief in a just world.** *Personality and Individual Differences*, 40, 1075-1084.
- Otto, K., & Dalbert, C. (2005). **Belief in a just world and its functions for young prisoners.** *Journal of Research in Personality*, 39, 559-573.
- Price, J.L. (1972). **Handbook of organizational measurement.** Lexington, Mass: D.C. Heath.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). **Role conflict and role of ambiguity in complex organizations.** *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Schroth, H.A., & Pradhanshah, P. (2000). **Procedures: Do we really want to know them? An examination of the effects of procedural justice on self-esteem.** *Journal of Applied Psychology*, 85, 462-471.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). **Measurement of satisfaction in work and retirement.** Chicago: Rand-McNally.
- Sousa, F.H., & Vala, J. (2002). **Relational justice in organizations: The group value model and support for change.** *Social Justice Research*, 15, 99-121.
- Sweeny, P.D., & McFarlin, D.B. (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.
- Thibaut, J.W., & Walker, L. (1978). **A theory of procedure.** *California Law Review*, 66, 541-566.
- Truxillo, D.M., & Buaer, T.N. (1999). **Applicant reactions to test score banding in entry-level and promotional contexts.** *Journal of Applied Psychology*, 84, 322-339.
- Tyler, T.R., & Blader, S.L. (2000). **Cooperation in groups: procedural justice, social identity, and behavioral engagement.** Philadelphia, Psychology Press.
- Tyler, T.R., & DeGoey, P. (1996). **Trust in organizational authorities: The influence of motive attributions on willingness to accept decisions.** In *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (PP. 331-356). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tyler, T.R., DeGoey, O., & Smith, H. (1996). **Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model.** *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 913-930.
- Tyler, T.R., & Lind, E.A. (1992). **A relational model of authority.** In Zanna, M.P. (ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, PP. 115-191). New York: Academic Press.
- Vanden Bos, K., Bruins, J., Wilke, H.A.M., & Dronkert, E. (1999). **Sometimes unfair procedures have nice aspects: On the psychology of the fair process effect.** *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 324-336.
- Wanberg, C.R., Bunce, L.W., & Gavin, M.B. (1999). **Perceived fairness of layoffs among individuals who have been laid off: A longitudinal study.** *Personnel Psychology*, 52, 59-84.
- Wolfardt, U., & Dalbert, C. (2003). **Personality, values and belief in a just world.**

Personality and Individual Differences, 32, 1911-1918.

White, J.K., & Ruth, R.A. (1973). Effects of personal values on the relationship between participation and job attitudes. Administrative Science Quarterly, 18(4), 506-514.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پښتونستان د علوم او انساني مطالعاتو فریښکي  
پرتال جامع علوم انساني