

بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی
An Investigation of Validity and Reliability of Four-factor
Organizational Justice Scale

S. E. Hashemi Sheykhshabani, (Ph.D)
Gholamreza Rajabi, (Ph.D)

دکتر سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی^۱
دکتر غلامرضا رجیبی^۲

Abstract: The purpose of the present study was to examine the psychometric properties of the Organizational Justice Scale, developed by Colquitt (2001). This scale administered to a sample working in an industrial company in Khozestan province. The sample consisted of 355 employees selected by stratified random sampling method. The scale measures four dimensions of organizational justice including distributive justice, procedural justice, informational justice, and interpersonal justice. In the present study, validity of the scale was examined in two ways: Confirmatory factor analysis (CFA) and discriminative construct validity. CFA using AMOS, indicated that four-factor model fit with data better than one, two, and three factor models, and all items loaded on their factor, significantly. In addition, each factor was correlated with theoretically relevant variable. Specifically, distributive justice, procedural justice, informational justice, and interpersonal justice had significant correlations with instrumentality, group commitment, helping behavior, and collective esteem, respectively. Results of this study provide evidence supporting the validity of the organizational justice scale and its applicability in Iran.

Key words: organizational justice, distributive justice, procedural justice, informational justice, interpersonal justice.

چکیده: هدف مطالعه حاضر بررسی ویژگی‌های روانسنجی (پایایی و روایی سازه) مقیاس عدالت سازمانی ۲۰ ماده‌ای کالکوئیت (۲۰۰۱) بود. در این پژوهش ۳۵۵ نفر از کارکنان ستادی دیپلم به بالای سازمان آب و برق خوزستان به روش تصادفی طبقه‌ای‌گزینش شدند. نتایج همسانی درونی کل مقیاس و عامل‌های چهارگانه استخراج شده همگی در حد قابل قبول بودند. همبستگی بین هر یک از ماده‌های مقیاس با نمره کل از ۰/۲۳ تا ۰/۷۲ متغیر و همگی معنی‌دار بودند. ساختار عاملی اکتشافی با روش چرخش مایل در مقیاس عدالت سازمانی، همانند پرسشنامه اصلی، چهار عامل را به دست داد که روی هم ۶۴/۷۲٪ واریانس مقیاس تبیین کردند. افزون بر این، کلیه ماده‌ها به استثنای یک ماده به‌طور معنی‌داری روی عامل مربوط به خود بار گذاشتند. تحلیل عامل تاییدی روی ۱۹ ماده باقیمانده نشان داد مدل چهار عاملی با دو اصلاح نسبت به مدل‌های یک، دو و سه عاملی با داده‌ها برازش بهتر دارد. ضریب روایی ملاکی همزمان از طریق همبستگی بین هر یک از عامل‌ها با متغیر ملاکی که به لحاظ نظری به آن مربوط بود، معنی‌دار بودند. به‌طور اخص، عدالت توزیعی با ابزاری بودن، عدالت رویه‌ای با تعهد گروهی، عدالت بین فردی با رفتار یاری‌رسانی و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی همبسته بودند. در مجموع، یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که مقیاس عدالت سازمانی چهار عاملی را می‌توان برای بررسی و تشخیص نقطه نظرات کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی در برقراری و ایجاد عدالت در ابعاد مختلف مورد استفاده قرار داد.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی، پایایی، روایی.

مقدمه

در تمام نقاط دنیا مردم نسبت به عدالت حساسیت خاصی دارند. موقعیت‌های زیادی را می‌توان به یاد آورد که افراد به برخورد عادلانه واکنش مثبت و به برخورد غیرعادلانه واکنش منفی نشان می‌دهند. به همین دلیل عدالت سازمانی که به تبیین نتایج عدالت در سازمان‌ها می‌پردازد، به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (گرینبرگ، ۱۹۹۴). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدالت سازمانی روی نگرش‌ها و رفتارهای مختلف مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، همکاری، و رفتار مدنی سازمانی تاثیر دارد (کوهن، کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ لیند و تایلر، ۱۹۹۸). به همین منوال، بی‌عدالتی نیز موجب واکنش‌های منفی مانند غیبت، سرقت، تاخیر در حضور، و رفتار تلافی‌جویانه می‌شود. از این رو، عدالت سازمانی اهمیت به‌سزایی دارد و نیازمند اندازه‌گیری معتبر و پایا است.

در تمام پژوهش‌های عدالت سازمانی از آغاز تا کنون این مجادله مطرح بوده است که عدالت یک سازه یک، دو، سه یا چهار عاملی است (کوهن، کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کالکوئیت، ۲۰۰۱). نخستین پژوهش‌ها در زمینه عدالت به عدالت توزیعی معطوف بود. براساس کارهای آدامز (۱۹۶۵) عدالت توزیعی را می‌توان به‌عنوان ادراک فرد از رعایت عدالت در خصوص نتایجی که فرد از یک تعامل یا مبادله اجتماعی دریافت می‌کند، تعریف کرد. این شکل از عدالت در ابتدا توسط آدامز (۱۹۶۵) تحت عنوان برابری تعبیر و تفسیر شد. براساس اظهارات وی (۱۹۶۵) افراد انصاف یا عدالت را با ارزیابی نسبت داده‌ها (مانند تجربه و سطح تحصیلات) و ستانده‌هایشان (مانند حقوق و مزایا) تعیین می‌کنند. سپس این نسبت داده به ستانده را با برخی معیارهای مرجع برای تعیین این‌که آیا پیامدهایی که در قبال تلاش‌هایشان دریافت داشته‌اند منصفانه است یا خیر مقایسه می‌نمایند (به نقل از کالکوئیت، کنلن، وسون، پرتر و نگ، ۲۰۰۱). پژوهش‌ها نشان دادند که توزیع منصفانه زمانی تحقق پیدا می‌کند که عایدات براساس هنجارهای درونی مانند برابری (آدامز، ۱۹۶۵)، تساوی یا نیاز (لونتال، ۱۹۷۶) توزیع شوند. پژوهش‌های بعدی به بررسی رویه‌های توزیع برونادهای سازمانی (مانند حقوق و مزایا) تحت عنوان عدالت رویه‌ای پرداختند (تیبوت و والکر، ۱۹۷۵). عدالت رویه‌ای به رعایت عدالت در تدوین رویه‌های توزیع برونادهای اشاره دارد. در این رابطه، دو مفهوم‌پردازی از این نوع عدالت به‌عمل آمده است. یکی عدالت رویه‌ای را از طریق تاثیر آن روی پیامدها (مانند حقوق و مزایا) تعریف می‌کند و دیگری رویه‌هایی را عادلانه می‌داند که مبتنی بر ملاک‌هایی مانند همسانی، بی‌طرفی، و منعکس‌کننده نظرات مختلف، هستند (لونتال، ۱۹۸۰). بیس و مواگ (۱۹۸۶) سومین بعد عدالت را تحت عنوان عدالت تعاملی معرفی کردند. این نوع عدالت به برخورد متقابلی که افراد در طی توزیع برونادهای سازمانی و اجرای رویه‌های مربوط به توزیع این برونادهای دریافت می‌کنند (مانند احترام و

بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی

توضیح کامل رویه‌ها)، اشاره دارد. سپس گرینبرگ (۱۹۹۳a) عدالت تعاملی را به دو عامل جداگانه تحت عنوان عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی تقسیم کرد. عدالت بین فردی به برخورد محترمانه، مودبانه و توأم با متانت تصمیم‌گیری که در خصوص توزیع بروندادهای سازمانی (مانند حقوق و مزایا) تصمیم‌گیری می‌کنند و مجربانی که مسئول اجرای رویه‌های مربوط به توزیع این بروندادها هستند، با کارکنان اشاره دارد. عدالت اطلاعاتی به کیفیت و کمیت اطلاعات و توضیحاتی که راجع به فرایند تصمیمات مربوط به توزیع و رویه‌های توزیع بروندادها، با رعایت معیارهایی مانند صحت، بهنگام بودن و توضیحات مستدل، به افراد داده می‌شود، اشاره دارد. هرچه توضیحات و اطلاعات داده شده به کارکنان راجع به توزیع بروندادهای سازمانی (مانند حقوق و مزایا) و رویه‌های توزیع این بروندادها بیشتر باشد، عدالت اطلاعاتی بیشتر خواهد بود.

تاکنون پژوهش‌های زیادی در خصوص رابطه بین عدالت با پیامدهای آن انجام شده است. در مجموع این تحقیقات نشان داده‌اند که هریک از ابعاد عدالت با پیامد متفاوتی همراه بوده‌اند (کوهن، کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کالکوئیت، کنلن، ویسون، پرتو و نگ، ۲۰۰۱). به‌عنوان مثال عدالت رویه‌ای با عملکرد شغلی، عدالت توزیعی با خشنودی از حقوق و مزایا، عدالت بین فردی با خشنودی از سرپرست، و عدالت اطلاعاتی با اعتماد رابطه داشته‌اند. گرینبرگ (۱۹۹۰) تأکید می‌کند که تمام تحقیقات قبلی در زمینه عدالت یک مشکل عمده دارند و آن این است که همه آن‌ها برای سنجش عدالت تنها از یک گویه که خاص آن تحقیق طراحی شده است و نمی‌توان روایی سازه آن را بررسی کرد، استفاده کرده‌اند. لیند و تیلر (۱۹۸۸) نیز اشاره می‌کنند که توجه چندانی به ثبات اندازه‌گیری سازه عدالت سازمانی در مطالعات مختلف نشده است. اما برای فهم تاثیر عدالت سازمانی باید ابزار استاندارد داشت که ابعاد مختلف عدالت را با در نظر گرفتن تفاوت‌های بین آن‌ها اندازه‌گیری کنند. علیرغم اهمیت نظری و عملی شناخت ساختار عاملی عدالت و اندازه‌گیری معتبر آن، تا سال‌های اخیر به آن توجه نشده بود.

کالکوئیت (۲۰۰۱) با هدف رفع این نارسایی‌ها، به ساخت و تدوین ابزاری ۲۰ ماده‌ای برای اندازه‌گیری چهار بعد عدالت همت گماشت. وی برای ساخت این مقیاس با بازنگری آثار تی باوت و واکر (۱۹۷۵)، لونتال (۱۹۸۰، ۱۹۷۶)، بیس و مواگ (۱۹۸۶)، شاپیرو، باتنر و باری (۱۹۹۴)، ماده‌ها یا سؤالاتی را برای هریک از مؤلفه مولفه‌های عدالت سازمانی تهیه کرد و با انجام دو مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی آن را بررسی کرد. در مطالعه اول چهار پیامد شامل رضایت از پیامد، ارزشیابی رهبر، متابعت از قوانین و عزت نفس جمعی مورد بررسی قرار گرفت و پیش‌بینی شد که عدالت توزیعی با رضایت از پیامد، عدالت رویه‌ای با متابعت از قوانین، عدالت اطلاعاتی با ارزشیابی رهبر و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی رابطه مثبت دارند. در این مطالعه که ۳۰۱

دانشجوی سال‌های آخر کارشناسی مدیریت شرکت داشتند، کالکویت (۲۰۰۱) ابتدا با تحلیل عامل تأییدی روی مؤلفه‌های عدالت سازمانی، چهار ساختار عاملی متفاوت را بررسی کرد و با یکدیگر مورد مقایسه قرار داد. مدل اول یک مدل یک عاملی بود که در آن همه ماده‌های تهیه شده برای سنجش عدالت، نشانگر عامل عدالت سازمانی کلی در نظر گرفته شدند. عامل دوم یک مدل دو عاملی با عدالت توزیعی به‌عنوان یک عامل و عدالت رویه‌ای به‌عنوان عامل دیگر بود که در آن ماده‌های عدالت اطلاعاتی و بین فردی در قالب عدالت رویه‌ای بررسی شدند. مدل سوم یک مدل سه عاملی با عوامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بود که ماده‌های عدالت بین فردی و اطلاعاتی در قالب عدالت تعاملی بررسی شدند. مدل چهارم نیز یک مدل چهار عاملی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی بود. بررسی مدل‌های فوق نشان داد که از بین چهار مدل مفروض فوق، مدل چهار عاملی قوی‌ترین و مدل یک عاملی ضعیف‌ترین برآزش را با داده‌ها داشتند. علاوه بر این، مطابق با انتظار عدالت توزیعی با رضایت از پیامد، عدالت رویه‌ای با متابعت از قوانین، عدالت بین فردی با ارزشیابی رهبر و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی رابطه مثبت نشان دادند. علاوه بر این، برآزش نیکوی مدل ساختاری همراه با معنی‌داری آماری مسیرهای آن، (مدل شامل مسیرهایی از هر یک از ماده‌های عدالت سازمانی به مؤلفه مربوط به آن بود) حاکی از اعتبار پیش بین کافی مدل چهار عاملی است.

وی در مطالعه دوم، چهار متغیر پیامد دیگر شامل ابزاری بودن، تعهد به تیم کاری، رفتار یاری رسانی، و عزت نفس جمعی، متناسب با کارکنان صنایع تولیدی انتخاب کرد. کالکویت (۲۰۰۱) پیش بینی کرد که عدالت توزیعی با ابزاری بودن، عدالت رویه‌ای با تعهد گروهی، عدالت بین فردی با رفتار یاری رسانی و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی همبستگی مثبت دارند. در این مطالعه نیز همانند مطالعه اول تحلیل عامل تأییدی و الگوی همبستگی بین متغیرها با فرضیه‌های پیش‌بینی شده کاملاً همخوان بود و اعتبار افتراقی و پیش‌بین مقیاس‌ها مجدداً مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این، پایایی مقیاس‌ها در هر دو مطالعه (هم در مورد دانشجویان دانشگاه و هم کارکنان صنایع) مطلوب بود. در مطالعه اول و دوم میزان همسانی درونی مقیاس‌ها که از طریق آلفای کرونباخ به دست آمد به ترتیب برای عدالت رویه‌ای ۰/۷۸ و ۰/۹۳، عدالت بین فردی ۰/۷۹ و ۰/۹۲، عدالت اطلاعاتی ۰/۷۹ و ۰/۹۰، و عدالت توزیعی ۰/۹۲ و ۰/۹۳ بود.

با وجود گذشت نزدیک به یک دهه از معرفی نظریه چهار عاملی کالکویت و ابزاری که وی بر اساس این نظریه ساخت، پژوهش‌ها به آن توجه کافی معطوف نکردند. براساس اطلاع ما تنها یک مطالعه به بررسی این ابزار توجه کرده است. استریچر، یوناس، مایر، فری، ووشی و واسمر (۲۰۰۸) با انجام دو مطالعه، ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس ۲۰ ماده‌ای عدالت سازمانی کالکویت را روی دو نمونه آلمانی بررسی کردند. در مطالعه اول با بررسی اعتبار سازه این مقیاس روی ۲۲۷ نفر از

بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی

کارکنان شرکت‌های مختلف، نشان دادند که هریک از چهار بعد عدالت سازمانی با بعد مرتبط با کار رفتار سرپرستی همبستگی متفاوت داشتند. در مطالعه دوم با بررسی اعتبار ملاکی این مقیاس روی ۳۱۵ نفر از کارکنان شرکت‌های مختلف، نشان دادند که هر یک از چهار بعد عدالت سازمانی رفتار یا نگرش مرتبط با کار متفاوتی (شامل قصد ترک شغل، خشنودی شغلی، استرس شغلی و رفتار شهروندی سازمانی فردی) را پیش بینی کرد.

براساس اطلاعات ما، به زبان فارسی تنها پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) وجود دارد. مطالعات مختلفی که روی نمونه‌های ایرانی انجام شده است، حاکی از آن است که این ابزار از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بوده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳؛ سید جوادین، فراچی و طاهری، ۱۳۸۷). با وجود این، این ابزار تنها سه بعد عدالت را یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را اندازه‌گیری می‌کند، اما همان‌طور که استدلال کردیم نظریه‌ها و پژوهش‌های جدید مدل چهار عاملی عدالت را تایید می‌کنند. از این‌رو، هدف از پژوهش حاضر، بررسی اعتبارسنجی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی بر روی کارکنان ایرانی است. برای اعتباریابی این مقیاس، علاوه بر بررسی ساختارعاملی، روایی هم‌زمان آن نیز مدنظر قرار گرفته است. بدین منظور، به تبعیت از کالکوییت (۲۰۰۱)، عدالت سازمانی با مقیاس ابزاری بودن، عدالت رویه‌ای با مقیاس تعهد گروهی، عدالت بین فردی با مقیاس رفتار یاری‌رسانی و عدالت اطلاعاتی با مقیاس عزت نفس جمعی همبسته شده‌اند. در این مطالعه سه سوال مطرح شده است: (۱) آیا پرسشنامه عدالت سازمانی از پایایی و روایی ملاکی کافی برخوردار است؟ (۲) پرسشنامه عدالت سازمانی از چند عامل تشکیل شده است؟ و (۳) برازش الگوی اندازه‌گیری عوامل اکتشاف شده چگونه است؟

روش تحقیق

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مشغول به کار سال ۱۳۸۷ سازمان آب و برق خوزستان بود. ۴۰۰ نفر از کارکنان دیپلم به بالا به شیوه تصادفی طبقه‌ای براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به نقل از بیابانگرد، (۱۳۸۴، ص ۱۲۹) از بین کلیه کارکنان انتخاب شدند. باید خاطر نشان کرد که ۴۵ نفر از کارکنان مورد مطالعه به پرسشنامه‌ها پاسخ ندادند یا ناقص برگرداندند، و در نتیجه این تعداد از نمونه اصلی حذف شدند. در نهایت، حجم نمونه به ۳۵۵ نفر تقلیل یافت. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۸ تا ۵۷ بود با میانگین ۳۵/۳۶ و انحراف معیار ۸/۲۳.

ابزارهای پژوهش

مقیاس عدالت سازمانی. این مقیاس شامل ۲۰ ماده است، که ۴ ماده عدالت توزیعی، ۷ ماده عدالت رویه‌ای، ۴ ماده عدالت بین فردی و ۵ ماده عدالت اطلاعاتی را اندازه‌گیری می‌کنند. هر یک از ماده‌های این مقیاس بر روی طیف لیکرت ۵ درجه ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند در این مقیاس کسب کند به ترتیب ۲۰ و ۱۰۰ می‌باشد. در این مطالعه، این مقیاس ابتدا به فارسی برگردانده شد و سپس ماده‌ها از نظر معنا و واژه‌گزینی دوباره مورد بررسی قرار گرفت و در آخر اعتبار محتوایی و صوری این ابزار توسط چند تن از همکاران هیات علمی که در زمینه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تخصص داشتند مورد تایید قرار گرفت.

مقیاس متغیرهای ملاک

به‌منظور بررسی اعتبار مقیاس عدالت سازمانی، هریک از ابعاد این مقیاس با یک مقیاس ملاک که به لحاظ نظری با آن مربوط است، همبسته شد. انتظار می‌رود اگر عدالت سازمانی از چهار بعد تشکیل شده است، هریک باید سازه‌های متفاوتی را پیش‌بینی کنند. در زیر این مقیاس‌ها معرفی می‌شوند.

مقیاس ابزاری بودن: این مقیاس میزان ادراکات کارکنان از سنخیت بین عملکرد و پاداش دریافتی را اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس سه ماده دارد و توسط کالکوئیت (۲۰۰۱) ساخته شده است. در تحقیق حاضر از این مقیاس برای بررسی روایی ملاکی همزمان مقیاس عدالت توزیعی استفاده شد.

مقیاس تعهد گروهی: این مقیاس ۳ ماده‌ای را کالکوئیت (۲۰۰۱) بر اساس مقیاس تعهد سازمانی عاطفی آلن و مایر (۱۹۹۰) ساخت و ادراکات کارکنان از تعهد به اهداف گروه کاری و احساس دلبستگی و تعلق به همکاران را اندازه‌گیری می‌کند. از این مقیاس برای بررسی روایی ملاکی همزمان مقیاس عدالت رویه‌ای استفاده شد.

مقیاس رفتار یاری رسانی: این مقیاس ساخته کالکوئیت (۲۰۰۱) است و ۲ ماده دارد و میزان تلاش کارکنان برای کمک کردن به همکاران خود را اندازه‌گیری می‌کند. از این مقیاس برای بررسی روایی ملاکی همزمان مقیاس عدالت بین فردی استفاده شد.

مقیاس عزت نفس جمعی: برای اندازه‌گیری عزت نفس جمعی به پیروی از کالکوئیت (۲۰۰۱) از سه ماده خرده مقیاس عضویت گروهی مقیاس عزت نفس جمعی لوتانن و کراکر (۱۹۹۲) استفاده شد. این مقیاس ادراکات کارکنان از ارزشمند بودن و داشتن جایگاه والا در بین

بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی

همکاران را اندازه‌گیری می‌کند. از این مقیاس برای بررسی روایی ملاکی همزمان مقیاس عدالت اطلاعاتی استفاده شد.

در این مطالعه برای بررسی همسانی درونی مقیاس عدالت سازمانی از ضریب پایایی آلفای کرونباخ، برای بررسی روایی ملاکی همزمان مقیاس فوق‌الذکر از مقیاس‌های ابزاری بودن، تعهد گروهی، رفتار یاری‌رسانی و عزت نفس جمعی، برای تعیین سازه‌های بنیادین ماده‌ای مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و برای آزمایش عوامل استخراج شده به روش تحلیل عامل اکتشافی از تحلیل عامل تاییدی استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های پرسشنامه عدالت سازمانی را با نمره کل نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، کارکنان بالاترین میانگین‌ها را در ماده‌های ۱۲ (۳/۶۶) و ۱۴ (۳/۶۳) و کمترین را در ماده ۲ (۱/۹۵) کسب کرده‌اند. هم‌چنین میانگین، انحراف معیار و همسانی درونی کل مقیاس به ترتیب ۵۵/۰۳، ۲۱/۲۶ و ۰/۹۱ می‌باشد، که نشان می‌دهد ضریب آلفای کرونباخ مقیاس عدالت سازمانی رضایت‌بخش است. افزون بر این، همبستگی تک تک ماده‌های مقیاس ذکر شده با نمره کل در سطح $p < 0.001$ معنی‌دار و دامنه این ضرایب از ۰/۲۳ تا ۰/۷۲ متغیر است. به عبارت دیگر، همه پرسش‌های مقیاس عدالت سازمانی چهار عاملی از همسانی لازم برخوردارند.

از آن‌جا که برای نخستین بار این آزمون روی کارکنان ایرانی اجرا می‌شد، ساختار عاملی آن با تحلیل عامل اکتشافی بررسی شد. برای انجام تحلیل عامل اکتشافی از آزمون کایزر-میر-اولکین استفاده گردید، که برابر با ۰/۹۰ بود. هم‌چنین آزمون کرویت بارتلت $\chi^2 = 40.89/21$ به دست آمد که در سطح $p < 0.001$ معنی‌دار است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که می‌توان بر روی داده‌ها تحلیل عاملی اکتشافی را انجام داد. در جدول ۲ ساختار عاملی مقیاس عدالت سازمانی با روش عامل‌یابی محور اصلی (روش چرخش مایل) بر روی ۲۰ ماده انجام گرفت و براساس مقادیر ویژه بیشتر از یک و آزمون اسکری چهار عامل استخراج شد.

جدول ۱. شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های پرسشنامه عدالت سازمانی با نمره کل (n=۳۵۵)

ردیف	شاخص‌های آماری	عوامل	انحراف معیار ± میانگین	r_{tt}
	عدالت رویه ای			
۱	تا چه اندازه توانسته اید نظرات و احساسات خود را در جریان اجرای این رویه‌ها بیان کنید؟		۲/۱۲ ± ۱/۱۱	۰/۴۶*
۲	تا چه اندازه بر بازده‌هایی که توسط این رویه‌ها حاصل شده‌اند، اعمال نفوذ داشته‌اید؟		۱/۹۵ ± ۰/۹۹	۰/۵۲*
۳	تا چه اندازه این رویه‌ها به طور همسان و هماهنگ به کار برده شده‌اند؟		۲/۲۱ ± ۰/۹۶	۰/۵۴*
۴	تا چه اندازه این رویه‌ها عاری از سوگیری و غرض‌ورزی بوده‌اند؟		۲/۳۵ ± ۱/۰۹	۰/۲۳*
۵	تا چه اندازه این رویه‌ها بر اطلاعات دقیق مبتنی بوده‌اند؟		۲/۵۰ ± ۱/۰۱	۰/۶۶*
۶	تا چه اندازه توانسته‌اید در مورد بازده‌های حاصل از این رویه‌ها فرجام‌خواهی کنید؟		۲/۰۲ ± ۰/۹۸	۰/۴۷*
۷	تا چه اندازه این رویه‌ها معیارهای اخلاقی را مراعات کرده‌اند؟		۲/۶۹ ± ۱/۰۳	۰/۶۰*
	عدالت توزیعی			
۸	تا چه اندازه بازده‌های دریافتی شما، منعکس‌کننده میزان سعی و کوششی است که در کارتان به خرج داده‌اید؟		۲/۹۰ ± ۱/۱۸	۰/۶۷*
۹	تا چه اندازه بازده‌های دریافتی شما برای کاری که انجام داده‌اید، تناسب و سنخیت دارند؟		۲/۸۸ ± ۱/۱۳	۰/۶۵*
۱۰	تا چه اندازه بازده‌های دریافتی شما منعکس‌کننده تمام چیزهایی است که به سازمان داده‌اید؟		۲/۷۷ ± ۱/۱۰	۰/۶۳*
۱۱	تا چه اندازه بازده‌های دریافتی شما با توجه به عملکردتان موجه و معقول‌اند؟		۲/۸۵ ± ۱/۱	۰/۶۲*
	عدالت بین فردی			
۱۲	تا چه اندازه با شما رفتار مودبانه‌ای داشته‌است؟		۳/۶۶ ± ۰/۸۴	۰/۶۳*
۱۳	تا چه اندازه شان و مقام شما را رعایت کرده‌است؟		۳/۴۰ ± ۰/۹۷	۰/۶۹*
۱۴	تا چه اندازه با شما محترمانه رفتار کرده‌است؟		۳/۶۳ ± ۰/۸۷	۰/۶۷*
۱۵	تا چه اندازه از اظهار نظرهای نامناسب درباره شما خودداری کرده‌است؟		۳/۳۰ ± ۱/۰۵	۰/۴۹*
	عدالت اطلاعاتی			
۱۶	تا چه اندازه در ارتباطات با شما رک و راست بوده‌است؟		۳ ± ۱/۰۶	۰/۶۸*
۱۷	تا چه اندازه رویه‌ها را به طور کامل برای شما توضیح داده‌است؟		۲/۷۷ ± ۰/۹۸	۰/۷۲*
۱۸	تا چه اندازه توضیحات او در مورد رویه‌ها مستدل بوده‌اند؟		۲/۷۲ ± ۰/۹۷	۰/۷۲*
۱۹	تا چه اندازه جزئیات را به موقع در اختیار شما قرار داده‌است؟		۲/۶۰ ± ۱/۰۲	۰/۶۹*
۲۰	تا چه اندازه ارتباطاتش را متناسب با نیازهای خاص افراد تنظیم می‌کند؟		۲/۶۸ ± ۱/۰۲	۰/۶۸*
	جمع			
			۵۵/۰۳ ± ۲/۱۲۶	
	ضریب آلفای کرونباخ کل			
			۰/۹۱	

جدول ۲. بارهای عاملی مقیاس عدالت سازمانی به ترتیب صعودی (روش مایل کمینه)

عدالت بین فردی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی	عدالت اطلاعاتی	عامل	
				ماده	
-	-	-	۰/۸۲	۱۷	تا چه اندازه رویه ها را به طور کامل برای شما توضیح داده است؟
-	-	-	۰/۸۵	۱۹	تا چه اندازه جزئیات را به موقع در اختیار شما قرار داده است؟
-	-	-	۰/۸۰	۱۸	تا چه اندازه توضیحات او در مورد رویه ها مستدل بوده اند؟
-	-	-	۰/۶۱	۲۰	تا چه اندازه ارتباطاتش را متناسب با نیازهای خاص افراد تنظیم می کند؟
-	-	-	۰/۵۳	۱۶	تا چه اندازه در ارتباطات با شما رک و راست بوده است؟
-	-	۰/۸۷	-	۱۱	تا چه اندازه بازده های دریافتی شما با توجه به عملکردتان موجه و معقول اند؟
-	-	۰/۸۵	-	۹	چه اندازه بازده های دریافتی شما برای کاری که انجام داده اید، تناسب و سنخیت دارند؟
-	-	۰/۸۱	-	۸	چه اندازه بازده های دریافتی تان، بازتاب میزان سعی و کوششی است که در کار به خرج داده اید؟
-	-	۰/۸۰	-	۱۰	چه اندازه بازده های دریافتی شما منعکس کننده تمام چیزهایی است که به سازمان داده اید؟
-	۰/۸۲	-	-	۲	چه اندازه بر بازده هایی که با این رویه ها حاصل شده اند، اعمال نفوذ داشته اید؟
-	۰/۷۱	-	-	۱	چه اندازه توانسته اید نظرات و احساسات خود را در جریان اجرای این رویه ها بیان کنید؟
-	۰/۵۴	-	-	۳	تا چه اندازه این رویه ها به طور همسان و هماهنگ به کار برده شده اند؟
حذف	حذف	حذف	حذف	۴	تا چه اندازه این رویه ها عاری از سوگیری و غرض ورزی بوده اند؟
-	۰/۴۸	-	-	۶	چه اندازه توانسته اید در مورد بازده های حاصل از این رویه ها فرجام خواهی کنید؟
-	۰/۴۴	-	-	۵	تا چه اندازه این رویه ها بر اطلاعات دقیق مبتنی بوده اند؟
-	۰/۴۳	-	-	۷	تا چه اندازه این رویه ها معیار های اخلاقی را مراعات کرده اند؟
۰/۹۰	-	-	-	۱۴	تا چه اندازه با شما محترمانه رفتار کرده است؟
۰/۸۳	-	-	-	۱۲	تا چه اندازه با شما رفتار مودبانه ای داشته است؟
۰/۸۰	-	-	-	۱۳	تا چه اندازه شان و مقام شما را رعایت کرده است؟
۰/۶۲	-	-	-	۱۵	تا چه اندازه از اظهار نظرهای نامناسب درباره شما خودداری کرده است؟
۱/۱۳	۱/۶۳	۲/۵۹	۷/۶۰	مقادیر ویژه	
۵/۶۵	۸/۱۶	۱۲/۹۴	۳۷/۹۸	درصد واریانس تبیین شده	
۶۴/۷۲				درصد واریانس کل	
۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۹۰	۰/۹۰	ضریب آلفای کرونباخ	
±۳/۲۴	±۴/۲۹	±۳/۹۶	±۴/۲۴	میانگین ± انحراف معیار	
۱۳/۹۹	۱۳/۵۳	۱۱/۴۰۴	۱۳/۷۶		

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، عامل اول با واریانس ۳۷/۹۸٪ "عدالت اطلاعاتی" نامگذاری شد و بالاترین واریانس را در تبیین مقیاس برعهده دارد (ماده‌های ۱۶ تا ۲۰)؛ واریانس مشترک آن ۵۸/۶۸٪ و بارهای عاملی پرسش‌های این عامل از ۰/۵۳ تا ۰/۸۲ در نوسان است. عامل دوم با واریانس ۱۲/۹۴٪ "عدالت توزیعی" نامگذاری شد؛ و با واریانس مشترک ۱۹/۹۹٪. بارهای عاملی پرسش‌های این عامل از ۰/۸۰ تا ۰/۸۷ متغیر است. عامل سوم "عدالت رویه‌ای" است، که ۸/۱۶٪ واریانس پرسش‌ها را تبیین نمود؛ و با واریانس مشترک ۱۲/۶۰٪. بارهای عاملی آن از ۰/۴۳ تا ۰/۸۲ است. چهارمین عامل با واریانس ۵/۶۵٪ "عدالت بین فردی" نامگذاری شد؛ و با واریانس مشترک ۸/۷۳٪. بارهای عاملی پرسش‌های این عامل از ۰/۹۰ تا ۰/۶۲ متغیر است به‌علاوه، چهار عامل روی هم ۶۴/۷۲٪ واریانس پرسش‌ها را تبیین می‌کنند. سوال شماره ۴ «تا چه اندازه این رویه‌ها عاری از سوگیری و غرض‌ورزی بوده‌اند؟» که در پرسشنامه اصلی به عدالت رویه‌ای مربوط بود، روی هیچ یک از عوامل بار نگذاشت و بنابراین از کل ماده‌های مقیاس حذف شد.

علاوه بر تحلیل عامل اکتشافی، به منظور تایید ساختار عاملی مقیاس عدالت سازمانی چهار بعدی، تحلیل عامل تاییدی نیز با استفاده از نرم‌افزار AMOS/16 روی ماده‌های این مقیاس انجام شد. برای انجام این تحلیل از برآورد حداکثر درست‌نمایی^{۲۸} استفاده شد و به پیروی از کالکویت (۲۰۰۱) سه مدل یک، دو و سه عاملی و ساختار چهار عاملی اکتشافی به دست آمده مطالعه حاضر از نظر شاخص‌های برازندگی با یکدیگر مورد آزمایش قرار گرفتند. اولین ساختار یک مدل یک عاملی بود که در آن کلیه ماده‌های (جمعاً ۲۰ ماده) مربوط به مقیاس عدالت سازمانی چهاربعدی به‌عنوان نشانگرهای عامل بزرگ عدالت سازمانی تعیین شدند. دومین ساختار، مدل دو عاملی بود که در آن عدالت توزیعی به‌عنوان یک عامل و عدالت رویه‌ای به‌عنوان عامل دیگر در نظر گرفته شدند. در این مدل ماده‌های عدالت اطلاعاتی و بین فردی به‌عنوان ماده‌های عدالت رویه‌ای در نظر گرفته شدند. سومین ساختار، یک مدل سه عاملی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بود. در این مدل عدالت اطلاعاتی و بین فردی به‌عنوان تعاملی مورد بررسی قرار گرفتند. چهارمین ساختار، مدل چهارعاملی استخراج شده در این مطالعه شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و بین فردی بود.

آماره‌های برازش مربوط به این چهار مدل در جدول ۳ نشان داده شده است. مجذور خی شاخص برازندگی مطلق مدل است و میزان انطباق کوواریانس‌هایی که ساختار عاملی دلالت ضمنی بر آن‌ها دارد را با کوواریانس‌های مشاهده شده نشان می‌دهد. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کم‌تر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی،

بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی

حجم نمونه را دربردارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (یعنی مجذور خی نسبی) مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً از نسبت ۲ به‌عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند (آربوکل، ۱۹۹۷؛ به نقل از کالکوئیت، ۲۰۰۱). شاخص برازش افزایشی (IFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI)، دو شاخص برازندگی هستند که برازش یک مدل معین را با مدل پایه که قابل به وجود کوواریانس میان متغیرها نیست، مقایسه می‌کنند (بنتلر، ۱۹۹۰). هرچه مقدار این دو شاخص به ۱ نزدیک‌تر باشد، برازش بهتری را نشان می‌دهد و مقدار ۰/۹۰ به‌عنوان یک ملاک سرانگشتی نیکویی برازش تعیین شده است. شاخص دیگر، ریشه میانگین مربعات خطا تقریب (RMSEA) است. اگر چه RMSEA صفر نشان‌دهنده برازش کامل است، اما براون و کودک (۱۹۹۳) اظهار می‌دارند که به دست آوردن چنین مقداری غیرواقعی است. آن‌ها استدلال می‌کنند که مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۱۰ برازش ضعیف، مقادیر بین ۰/۰۸ و ۰/۱۰ برازش متوسط، مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ برازش معقول و مقادیر کم‌تر از ۰/۰۵ برازش خوب را نشان می‌دهند (برای آشنایی با تحلیل عامل تاییدی با روش مدل معادلات ساختاری به. هومن، ۱۳۸۵. رجوع شود).

جدول ۳. مقایسه ساختارهای عاملی مقیاس عدالت سازمانی

فاصله اطمینان RMSEA	RMSEA	CFI	IFI	مجذور خی نسبی	درجه آزادی	مجذورخی	شاخص های آماري ساختار عاملی
(۰/۱۶۷-۰/۱۸۱)	۰/۱۷	۰/۵۹	۰/۵۹	۱۱/۷۳۶	۱۵۲	۱۷۸۳/۸۲	یک عاملی
(۰/۱۲۹-۰/۱۴۳)	۰/۱۳۶	۰/۷۵	۰/۷۵	۷/۵۴	۱۵۱	۱۱۳۸/۶۲۴	دو عاملی
(۱۰۳-۱۱۸)	۰/۱۱	۰/۸۴	۰/۸۴	۵/۳۲	۱۴۹	۷۹۲/۳۵۷	سه عاملی
(۰/۰۴۲-۰/۰۶)	۰/۰۵	۰/۹۷	۰/۹۷	۱/۹۲	۱۴۴	۲۷۵/۹۹۶	چهارعاملی

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهند، که مدل چهار عاملی نسبت به سه مدل دیگر برازش بهتری با داده‌ها دارد. نسبت مجذور خی به درجه آزادی ۱/۹۲ است که نسبت به مدل-های دیگر کم‌تر است و از ملاک سرانگشتی ۲ پایین‌تر است. مقدار RMSEA مدل چهارعاملی نیز ۰/۰۵ است که مقدار خوبی است و نسبت به RMSEA مدل‌های دیگر بسیار کمتر است. علاوه بر این، تفاوت مقدار مجذورخی بین مدل چهارعاملی و سه عاملی $(۲۷۵/۰۷۲) = ۵۱۷/۲۸۵$ - $(۷۹۲/۳۵۷)$ با درجه آزادی $(۱۴۴-۱۴۹) = ۵$ است که به لحاظ آماری معنی‌دار است. تفاوت

معنی دار بین این دو مقدار مجذور خی نشان می دهد که مدل چهار عاملی به طور معنی داری بهتر از مدل سه عاملی با داده ها برازش دارد. از آنجا که مدل چهار عاملی بهترین برازش را با داده ها داشت، به منظور بهبود مقادیر شاخص های آن دو اصلاح روی مدل انجام شد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی همگرا و واگرا پرسشنامه عدالت سازمانی

عامل ها	عدالت توزیعی	عدالت روبه ای	عدالت بین فردی	عدالت اطلاعاتی
عدالت سازمانی	۰/۷۲۸*	۰/۷۶۵*	۰/۷۱۱*	۰/۸۴*
عدالت توزیعی	-	۰/۴۸۶*	۰/۳۱۲*	۰/۴۳۵*
عدالت روبه ای		-	۰/۳۱*	۰/۴۷۴*
عدالت بین فردی			-	۰/۶۵۳*
عدالت اطلاعاتی				-

مندرجات جدول ۴ ضرایب همبستگی همگرا و واگرای پرسشنامه عدالت سازمانی را نشان می دهند. به طوری که ملاحظه می شود ضرایب همبستگی بین نمره کل عدالت سازمانی با نمره هریک از مولفه های آن (۰/۷۱ تا ۰/۸۴) بسیار بالاست که نشان دهنده اعتبار همگرای پرسشنامه است، اما ضرایب همبستگی میان نمره مولفه های عدالت سازمانی (۰/۳۱ تا ۰/۶۵) متوسط و پایین تر از متوسط است که حاکی از اعتبار واگرای این پرسشنامه دارد.

علاوه بر تحلیل ساختار زیربنایی، مقیاس های حاضر هر کدام با یک مقیاس که به لحاظ نظری به آن مربوط بود، همبسته شدند. نتایج حاصل در جدول ۵ ارائه شده اند. نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می دهند، که همبستگی بین مقیاس عدالت توزیعی و مقیاس ابزاری بودن ($r = 0.728, P < 0.001$)، بین مقیاس عدالت روبه ای و تعهد گروهی ($r = 0.486, P < 0.001$)، بین مقیاس عدالت بین فردی و رفتار یاری رسانی ($r = 0.312, P < 0.001$) و بین مقیاس عدالت اطلاعاتی و عزت نفس جمعی ($r = 0.435, P < 0.001$) می باشد که این ضرایب بیانگر روایی ملاکی همزمان مقیاس است.

جدول ۵. نتایج ضرایب همبستگی بین مقیاس عدالت سازمانی و مقیاس متغیرهای ملاک (n=۳۵۵)

عوامل عدالت سازمانی	مقیاس متغیرهای ملاک	r
عدالت توزیعی	ابزاری بودن	۰/۳۲*
عدالت روبه ای	تعهد گروهی	۰/۲۵*
عدالت بین فردی	رفتار یاری رسانی	۰/۲۷*
عدالت اطلاعاتی	عزت نفس جمعی	۰/۳۰*

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی جدیدترین مقیاس اندازه‌گیری عدالت سازمانی ساخته کالکوئیت (۲۰۰۱) بر روی کارکنان یکی از شرکت‌های صنعتی اهواز، انجام گرفت. به‌طور اخص پژوهش حاضر در پی بررسی روایی و پایایی، ساختار عاملی و چگونگی برازش الگوی اندازه‌گیری پرسشنامه عدالت سازمانی کالکوئیت (۲۰۰۱) بود. نتایج نشان داد که این پرسشنامه از همسانی درونی کافی و اعتبار سازه و پیش بین بالا برخوردار است که با نتایج مطالعات کالکوئیت (۲۰۰۱) و استریچر (۲۰۰۸) همسو و هماهنگ است. علاوه بر این نتایج مطالعه حاضر همسان با نتایج مطالعات کالکوئیت (۲۰۰۱) و استریچر و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که عدالت سازمانی از چهار بعد مجزا و مستقل شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت بین فردی تشکیل شده است. بسیاری از پژوهشگران به طرح این سوال پرداخته‌اند که آیا عدالت تعاملی زیر مجموعه‌ای از عدالت رویه‌ای است؟ به عبارت دیگر آیا تنها دو نوع عدالت (توزیعی و رویه‌ای) وجود دارد؟ (مانند تیلر و بیس، ۱۹۹۰). نتایج تحقیق حاضر همسان با نتایج مطالعات کالکوئیت (۲۰۰۱) و استریچر و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که تلفیق عدالت تعاملی و رویه‌ای بسیاری از تفاوت‌های آن‌ها را پنهان می‌کند. لذا، عدالت تعاملی باید به دو مولفه عدالت بین فردی و اطلاعاتی تفکیک شود. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، بر حسب تعریف، دو عدالت بین فردی و اطلاعاتی را می‌توان دو مفهوم مستقل قلمداد کرد. مطابق با گرینبرگ (۱۹۹۳ا) عدالت بین فردی به شیوه برخورد و تعامل تصمیم‌گیری که در خصوص توزیع بروندهای سازمانی (مانند حقوق و مزایا) تصمیم‌گیری می‌کنند و مجریانی که مسئول اجرای رویه‌های مربوط به توزیع این بروندها هستند، با کارکنان مربوط است. اما، عدالت اطلاعاتی به میزان اطلاعات و توضیحاتی که راجع به فرایند تصمیمات مربوط به توزیع و رویه‌های توزیع بروندها، مربوط است. موقعیت-هایی را می‌توان تصور کرد که تصمیم‌گیرنده‌ای، اطلاعات مربوط به توزیع حقوق و مزایا را بی‌کم و کاست به کارکنان ذیربط انتقال می‌دهد، اما در این میان برخورد توأم با احترام ندارد، در این صورت عدالت اطلاعاتی بالاست، اما عدالت بین فردی پایین است.

نتایج دیگر حاکی از آن بود که مقیاس‌های چهار بعد عدالت سازمانی از اعتبار پیش‌بین بالایی برخوردارند، به نحوی که شاخص‌های عدالت برخی از پیامدهای مربوط را که از ادبیات موجود استخراج شده‌اند، پیش‌بینی کردند. به‌طور اخص، عدالت توزیعی با ابزاری بودن، عدالت رویه‌ای با تعهد گروهی، عدالت بین فردی با رفتار یاری‌رسانی و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی همبستگی بالایی داشتند. این پیامدها (ابزاری بودن، عزت نفس جمعی، رفتار یاری‌رسانی و تعهد گروهی) در جرگه متغیرهایی قرار دارند که در بسیاری از پژوهش‌های مربوط به عدالت مورد توجه بوده‌اند (برای مثال رجوع شود به فولگر و کونووسکی، ۱۹۸۹؛ مک فارلین و سوینی،

۱۹۹۲). وجود ارتباط افتراقی بین ابعاد عدالت سازمانی با متغیرهای پیامد، اعتبار کافی برای مقیاس چهار بعدی عدالت سازمانی فراهم می‌کند و در واقع یکی از شیوه‌های پرکاربرد برای تایید استقلال عوامل مختلف و چند عاملی بودن سازه عدالت سازمانی است. سوینی و مک فارلین (۱۹۹۳) دریافتند که عدالت توزیعی با پیامدهای شخص-محور مانند خشنودی از حقوق و مزایا، اما عدالت رویه‌ای با پیامدهای سازمان-محور مانند تعهد سازمانی رابطه دارد. هم‌چنین، رابینسون (۲۰۰۴) نشان داد که عدالت توزیعی بیش از سایر ابعاد عدالت، با خشنودی شغلی رابطه دارد، حال آن‌که عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی با تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد هنجاری، تعهد مستمر، و تعهد عاطفی) رابطه بیش‌تری دارند تا با خشنودی شغلی. جاج و کالکوئیت (۲۰۰۴) نیز دریافتند از بین چهارعامل عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و بین فردی قوی‌ترین رابطه را با استرس شغلی اعضاء هیات علمی داشتند.

تایید اعتبار سازه و ملاکی مقیاس عدالت سازمانی روی کارکنان ایرانی حاکی از جهانی بودن و بالطبع اهمیت سازه عدالت سازمانی است. استریچر و همکاران (۲۰۰۸) اظهار می‌دارند که ساخت یک سنجه پایا و معتبر از عدالت سازمانی از دو جهت لازم است. نخست لازم است برای برای سنجش اثر مداخله‌هایی مانند آموزش رهبری بر عدالت سنجه مکفی در اختیار داشته باشیم. دوم، کاربرد وسیع یک سنجه به ما امکان می‌دهد نتایج حاصل از مطالعات مختلف را با یکدیگر مقایسه کنیم که این خود فهم ما را از عدالت سازمانی بالا می‌برد. نسخه فارسی مقیاس عدالت سازمانی یک سنجه معتبر و صرفه‌جویانه برای اندازه‌گیری عدالت سازمانی است. از این مقیاس به نحو مقتضی (تنها با تغییر جزئی در عبارت پردازی) می‌توان در زمینه‌های مختلف مانند سازمان، گروه‌کاری، یا سرپرستی استفاده کرد و نتایج حاصل از مطالعات مختلف را با یکدیگر مقایسه کرد.

با وجود این که مقیاس عدالت سازمانی مورد بحث، در پژوهش حاضر از پایایی و روایی بالایی برخوردار است و ضرایب به دست آمده با نتایج حاصل از مطالعات کالکوئیت (۲۰۰۱) و استریچر و همکاران (۲۰۰۸) مشابهت بسیار زیادی دارد، اما یک محدودیت جدی برای این مطالعه وجود دارد که شایسته توجه است. چون مقیاس حاضر تنها بر روی کارکنان یکی از سازمان‌های استان خوزستان اعتباریابی شده است، نسبت به تعمیم‌پذیری نتایج آن نباید احتیاط علمی را از دست داد. همان‌طور که گرینبرگ (۱۹۹۳b) پیشنهاد می‌کند، احتمال دارد که مفاهیم عدالت به زمینه‌های خاصی وابسته باشند و از این رو یک مقیاس استاندارد شده، قابل استفاده در زمینه‌های دیگر نباشد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مطالعات بعدی اعتبار این مقیاس را در زمینه‌های سازمانی دیگر بررسی کنند.

منابع

- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران.
- سید جوادین، سیدرضا؛ فراچی، محمدمهدی؛ طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، صص. ۵۵-۷۰.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، صص. ۵۷-۷۰.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۵). تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری. چاپ سوم، انتشارات پیک فرهنگ.

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- 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: JAI Press.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- 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.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Greenberg, J. (1993a). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J. (1993b). The intellectual adolescence of organizational justice: You've come a long way, maybe. *Social Justice Research*, 6, 135-148.

- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79, 288-297.
- Judge, T. A., and Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 395-404.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91-131). New York: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviors. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Robinson, K. (2004). The impact of individual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables. *Doctoral dissertation*, Allian International University, San Diego.
- Streicher, B., Jonas, E., Maier, G. W., Frey, D., Woschée, R. & Waßmer B. (2008). Test of the Construct and Criteria Validity of a German measure of Organizational Justice. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(2), 131-139.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1993). Workers' evaluations of the "ends" and "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 23-40.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77-98). Hillsdale, NJ: Erlbaum.