



زارع، بیژن و دادخواه، توحید. (۱۳۹۳). ادراک عدالت اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی: شناخت نقش تعیین کننده عدالت توزیعی. *فصلنامه جامعه شناسی نهادهای اجتماعی* ۱(۴)، ۳۱-۷.

ادراک عدالت اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی

بیژن زارع^۱ و توحید دادخواه جویباری^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۳

چکیده

مقاله حاضر به دنبال بررسی رابطه ادراک عدالت اجتماعی و رضایت از شغل می باشد. با توجه به نظریه‌های موجود در زمینه عدالت، عدالت اجتماعی؛ دارای سه بعد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای می باشد که رابطه هر یک از این ابعاد با رضایت در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است. روش مورد استفاده در این تحقیق پیمایش می باشد و حجم نمونه ۲۶۵ نفر از کارکنان اداره کل آموزش پرورش استان مازندران و دانشگاه مازندران می باشند. نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی بین دو متغیر ادراک عدالت اجتماعی و رضایت شغلی ۰/۷ می باشد و عدالت اجتماعی به طور کلی ۴۸/۸ درصد از تغییرات رضایت شغلی را توضیح می دهد. از بین هر یک از مؤلفه های عدالت اجتماعی، ادراک عدالت توزیعی نسبت به دو بعد دیگر در تحلیل نهایی سهم بیشتری در توضیح رضایت شغلی افراد دارد. در نهایت نتایج تحقیق نشان از برازش بالای نظریه مورد استفاده با داده های تجربی تحقیق دارد.

واژه های کلیدی: ادراک عدالت اجتماعی؛ رضایت شغلی؛ ادراک عدالت توزیعی؛ ادراک عدالت مراوده‌ای؛ ادراک عدالت رویه‌ای

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱ - دانشیار جامعه شناسی دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول)، dr_bizhanzare@yahoo.com

^۲ - کارشناس ارشد جامعه شناسی، tohid.d.j@gmail.com

مقدمه

بحث از عدالت همواره از چالش برانگیزترین مباحث در تاریخ اندیشه بوده است و ذهن بسیاری از متفکران از یونان باستان تاکنون را به خود مشغول داشته است و در واقع تمامی مذاهب، مکاتب و ایدئولوژی‌ها به طور خاص به این مفهوم توجه نشان داده‌اند و سعی کرده‌اند آن را توضیح دهند. متفکران بسیاری نیز در دوره‌های تاریخی مختلف سعی بر توضیح این مفهوم داشته‌اند و هر یک به گونه‌ای مباحثی را در این باب ارائه کرده‌اند. مباحثی که هر یک از رویکردهای مختلفی چون اخلاق، سیاست، مذهب، اقتصاد، جامعه‌شناسی و ... به این مفهوم نگریسته‌اند و به بسط آن پرداخته‌اند.

از این رو عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان و جوامع است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است (یعقوبی، سقاییان نژاد اصفهانی، گرجی، نوروزی و رضایی، ۱۳۸۸: ۲۶). به عقیده بسیاری از اندیشمندان در میان فضیلت‌های اخلاقی، عدالت بنیادی‌ترین آنهاست که قوام و دوام زندگی صلح آمیز و توأم با سعادت انسانها را امکان پذیر می‌سازد. بحث عدالت شاید غامض‌ترین موضوع اخلاق در عرصه روابط میان انسان‌ها یا روابط اجتماعی باشد (غنی نژاد، ۱۳۷۹).

اصطلاح عدالت اجتماعی از اصطلاحاتی است که شاید بیش از هر اصطلاح دیگری مورد تاکید فیلسوفان اجتماعی و اندیشمندان سیاسی بوده است. نیاز به عدالت اجتماعی، فراخور سطح بلوغ و رشد جوامع در قالب نیازهایی چون دسترسی برابر به امنیت کامل، رفاه نسبی، و آگاهی کافی تجلی می‌یابد. جامعه با خواسته‌های نامحدود و منابع محدود خود، عرصه تقابل نیروهای اجتماعی گوناگون، برای پیشینه‌سازی منافع شخصی واقع می‌شود؛ و دولت به مثابه عمده‌ترین نهادی که خط مشی‌ها و اعمالش بر تحقق عدالت اجتماعی یا بی‌عدالتی در جامعه مؤثر است وارد عمل می‌شود. ضمن اینکه اگر بپذیریم که حیات و قوام هر جامعه، به مراتب انسجام و استحکام پیوند عناصر شکل دهنده آن بستگی دارد، می‌توان گفت که عدالت اجتماعی نقش مهمی در حیات و بقای جامعه دارد، زیرا عدالت است که مردم را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، درحالی که بی‌عدالتی آنها را متفرق ساخته، به اطراف می‌پراکند (پورعزت، ۱۳۸۰: ۸۴).

از عدالت اجتماعی نیز تعریف واحدی وجود ندارد. برخی عدالت اجتماعی را به معنای کاهش نابرابری‌های موجود در زمینه قدرت سیاسی، پایگاه اجتماعی و برخورداری از منابع اقتصادی عنوان کرده‌اند. گروهی نیز آن را توزیع قابل دفاع سودها یا پاداش‌ها در جامعه می‌دانند.

دانند. با این وجود، هیچ کس نسبت به اصلت و حقانیت عدالت اجتماعی تردیدی ندارد و دستیابی به آن، یکی از اساسی‌ترین اصول نظام‌های اجتماعی است. و رای این مباحث، مسئله عدالت اجتماعی در واقع چگونگی توزیع منابع، امتیازات و امکانات و در کل همه چیزهای خوب موجود در هر نظام اجتماعی است و بر این اساس نظام و قواعدی در جامعه برای توزیع و ارائه این چیزهای مطلوب شکل می‌گیرد که بازتاب گسترده‌ای بر روی فرد و جامعه دارد.

این ادعا وجود دارد که هر اندازه جامعه‌ای منابع مادی و پاداش‌های معنوی را نابرابر توزیع کند متناسب با این نابرابری ارزش‌های اساسی آن جامعه نیز توسط اعضایش کمتر پذیرفته شده و مورد احترام قرار می‌گیرد. و در نتیجه افراد در چنین شرایطی کمتر حاضر می‌شوند در راه اهداف اجتماعی فداکاری کنند. طبیعی است مدیریت جامعه‌ای که اعضایش حاضر به فداکاری در راه دستیابی به اهداف بلند مدت و کوتاه مدت آن نباشند و همچنین سازگاری کمتری با یکدیگر داشته باشند دشوارتر و پرهزینه‌تر خواهد بود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵). در اینجا مسئله صرفاً نحوه توزیع نیست بلکه ادراک و احساس افراد نیز از این فرایندها تأثیرگذار خواهد بود. یعنی افراد در مقام کنشگر اجتماعی یک ارزیابی کلی از فرایندها و مناسبات جاری در جامعه دارند. حال این سوال مطرح است که این گونه ارزیابی‌های افراد تا چه میزان بر رضایتشان از نقشی که جامعه بر عهده‌شان قرار داده است تأثیرگذار است؟ اینجاست که می‌توان از ادراک افراد از عدالت اجتماعی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده در روابط اجتماعی‌شان نام برد.

همچنین شغل افراد در جامعه را می‌توان تا حدود زیادی نقش اجتماعی فرد در نظر گرفت که ازین طریق فرد به جایگاه خود را در جامعه وقوف می‌یابد. به همین دلیل مقاله حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که ادراکی که افراد از عدالت اجتماعی دارند تا چه میزان بر رضایت آنان از شغل‌شان تأثیرگذار است؟

سوالات تحقیق

- ادراک افراد از عدالت اجتماعی تا چه میزان بر رضایتشان از شغل تأثیرگذار است؟
- میزان تأثیر هر یک از ابعاد عدالت اجتماعی بر رضایت شغلی چگونه است؟

مرور مطالعات مرتبط

در ارتباط با موضوع مورد مطالعه هم در خارج وهم در داخل مطالعات مختلفی انجام پذیرفته که می توانند هم از جهت نظری و هم روش شناختی و هم تعیین نقطه عزیمت این تحقیق، یاری رسان باشد. بر این اساس، به برخی از یافته های آن ها به صورت اجمالی اشاره می شود.

تامپسون^۱ (۲۰۰۱) در تحقیقی به بررسی رابطه عدالت و رضایت مشتری پرداخته است. وی، در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی (مراوده ای) مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که، عدالت توزیعی بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی است. وارنر^۲ (۲۰۰۵)، نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیده است که، عدالت رویه ای بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی است. در عین حال، عدالت توزیعی اثر گذار است ولی در مقایسه با عدالت رویه ای اثر کمتری دارد.

مطالعه ویسنا نت^۳ (۲۰۰۵) هم نشان داد که، بین سه بعد عدالت سازمانی و رضایت از سرپرست، رضایت از ارتقاء و در کل رضایت از شغل در بین مربیان یک دبیرستان در تگزاس ارتباط معنادار وجود دارد. در حالی که عدالت رویه ای و عدالت تعاملی به طور معنی داری با نوع کار ارتباط داشتند، ادراک عدالت رویه ای تنها با رضایت از میزان پرداخت ارتباط معنا دار داشت.

جوردان، ترنر، پک و هانز^۴ (۲۰۰۷)، ارتباط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را در نمونه ای متشکل از سرمربیان بسکتبال (NCAA)^۵ بررسی کردند و نتیجه گرفتند که از میان ابعاد عدالت سازمانی تنها ابعاد عدالت تعاملی و توزیعی پیش بینی کننده قوی برای رضایت شغلی هستند.

مایر و همکاران^۶ (۲۰۰۷) در مطالعه خود دریافتند که عدالت سازمانی ادراک شده، به ویژه عدالت تعاملی و رویه ای، از جمله تبیین کننده های مهم تعهدسازمانی هستند. هم چنین سیلان و کایناک^۷ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «بیگانگی شغلی به عنوان یک میانجی ارتباطی بین بی عدالتی سازمانی و تعهد سازمانی» به این نتایج دست یافتند که، بی عدالتی

1. Thampson

2. Clay-Warner

3. Whisenant

4. Jordan, Turner, Pack & Hanes

5. National Collegiate Athletic Association

6. Mayer & Et al

7. Cylan & Kaynak

توزیعی و رویه‌ای با احساس بیگانگی شغلی رابطه مثبت و با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد. ضمن این که سومرا خان، مختارو نیازی^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان» دریافتند که عدالت سازمانی، نقش مهمی در عملکرد شغلی کارکنان دارد و کارکنانی که از عدالت موجود رضایت دارند، دارای عملکرد بهتری نسبت به کارکنان ناراضی هستند.

پژوهش «شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی» از سید جوادین و همکاران است که در صدد بررسی چگونگی ارتباط میان عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت مراوده‌ای) بر جنبه‌های مختلف رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت داده‌پردازی ایران است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که، ابعاد گوناگون عدالت سازمانی تأثیر متفاوتی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی و سازمانی داشته‌اند. در عین حال، همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی، و رضایت از سرپرستان تأثیر معنادار داشته است (سیدجوادین، فراچی و طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۷۰-۵۵).

حسینی هاشم زاده در پژوهش «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن» به مطالعه طولی (پانل) تغییرات رضایت شغلی در طول زمان در طی سه مرحله پرداخت. یافته‌ها نشان داد که، متغیرهای احساس برابری و عدالت، پایگاه اجتماعی - اقتصادی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، مناسب بودن جو سازمانی، ارضای نیازهای زیستی و اجتماعی و ... بر رضایت شغلی تأثیر دارند. سر-انجام، یافته‌ها حاکی از آن است که، دو متغیر مربوط به ماهیت شغل، تضاد نقش و ابهام نقش با رضایت شغلی رابطه منفی دارند (حسینی هاشم زاده، ۱۳۸۹: ۳۶-۱۷).

پورسلطانی و همکاران در تحقیق «ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در بین کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» به این نتیجه رسیدند که، بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در حالی که بین سن و عدالت سازمانی و رضایت شغلی هیچگونه رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین، هیچگونه تفاوت معنا‌داری، بین ادراک از عدالت سازمانی و احساس رضایت از شغل بر اساس جنس مشاهده نشد. نتیجه آزمون رگرسیون ساده نیز نشان داد که عدالت سازمانی می‌تواند میزان رضایت شغلی را پیش‌بینی کند (پورسلطانی، میرزایی و زارعیان، ۱۳۹۰: ۷۰-۵۹).

^۱. Sumerakhan, Mukhtar & Niazi

از دیگر پژوهش‌های انجام شده پژوهش «رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی: متغیرهای جمعیت شناختی»، از نوری و همکاران است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که؛ بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده، و عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج مدل رگرسیونی نیز نشان می‌دهد که عدالت تعاملی در تبیین رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان توانسته اند وارد مدل رگرسیونی شوند. مقایسه گروه‌ها به لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که تفاوت گروه‌ها در متغیرهای جنسیت، بخش و وضعیت استخدامی معنادار است. بنابراین، از یافته‌های این پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که عدالت سازمانی و خرده مقیاس‌های آن، رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی می‌کنند (نوری، صباحی، صلاحیان و صمیم، ۱۳۹۱: ۶۰-۴۹).

حسینی و جودت کردلو در پژوهش «رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه» به این نتیجه رسیدند که: بین ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، بین ادراک از عدالت و تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار و منفی وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان داد، که از میان سه مؤلفه عدالت سازمانی مؤلفه‌های عدالت تعاملی و عدالت توزیعی در پیش بینی رضایت شغلی، و عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معنادار هستند. در حالی که، تنها حدود ۳ درصد از ترک خدمت، توسط بعد عدالت تعاملی توضیح داده می‌شود. سرانجام، نقش میانجی متغیر رضایت شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهر وندی سازمانی و تمایل به ترک خدمت تأیید نشد (حسینی و جودت کردلو، ۱۳۹۱: ۳۵۲-۳۴۰).

قنبری و حجاری در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان» به این نتیجه رسیدند که: میزان ادراک عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. سر انجام، تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که، از طریق عدالت تعاملی و عدالت توزیعی می‌توان رضایت شغلی و تعهد دبیران را پیش بینی کرد (قنبری و حجاری، ۱۳۹۲: ۲۷-۹).

یار محمدیان و همکاران در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائه یک مدل پیش بین (مطالعه موردی اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور)» به

این نتیجه رسیدند که: متغیرهایی که کلیدی‌ترین نقش را در تبیین خودارزیابی از تعالی سازمانی ایفا می‌کنند شامل: عدالت توزیعی، اعتماد به سازمان، و اعتماد به همکاران می‌شوند. عدالت توزیعی هم دارای اثر مستقیم و هم اثر غیر مستقیم با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی است (یار محمدیان، شفیع پور مطلق و فولادوند، ۱۳۹۲: ۱۸-۱). سرانجام، امیر کافی و هاشمی نسب در تحقیق «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی به شکل غیر مستقیم از طریق دو متغیر اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر می‌گذارند. تأثیر غیر مستقیم آن از طریق متغیر اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد و در نهایت، تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی بیش از دیگر متغیرها است (امیر کافی و هاشمی نسب، ۱۳۹۲: ۶۲-۳۳).

در یک جمع بندی از تحقیقات خارجی و داخلی انجام شده می‌توان گفت، عمده این تحقیقات در سازمان‌ها یا مراکز غیر آموزشی انجام پذیرفته است. ضمن این که، رویکرد غالب نیز روانشناختی یا مدیریتی بوده است. در حالی که تحقیق حاضر با رویکرد جامعه‌شناختی و در دو نهاد آموزشی (آموزش و پرورش و دانشگاه) انجام پذیرفته که این وضعیت می‌تواند نقطه قوت این مطالعه به حساب آید.

مبانی نظری

بحث از رضایت در معنای عام آن بحثی روانشناختی است و جنبه فردی دارد. اما همواره رضایت افراد در هر سطحی تحت تاثیر عواملی فراتر از عوامل روانشناختی قرار می‌گیرد. رضایت از شغل نیز که یکی از جنبه‌های رضایت است از این قاعده مستثنی نیست. گرچه رضایت شغلی افراد امری روانشناختی محسوب می‌شود که جنبه‌های فردی آن ملموس تر به نظر می‌رسد اما محیط کار و مناسبات اجتماعی و سازمانی در سازمان‌های کاری و هم چنین عوامل اجتماعی بیرون از سازمان بر آن تأثیر گذار است که این امر باید در بررسی‌ها مورد توجه واقع شود.

در زمینه رضایت از شغل نظریه‌های متفاوتی وجود دارد که هر یک از این نظریه‌ها سعی کرده‌اند از زاویه دید خود به آن بنگرند. برخی از این نظریه‌ها از عوامل روانشناختی بحث می‌کنند و برخی دیگر از عوامل سازمانی و برخی از عوامل اجتماعی. یکی از نظریات مهمی که در توضیح رضایت شغلی بیان شده است نظریه عدالت است که با مفاهیمی مانند انصاف و برابری در مباحث نظری همراه است.

در پرداختن به مفهوم عدالت در ارتباط آن با رضایت دو سطح از عدالت می تواند مورد نظر قرار گیرد. یکی در سطح مناسبات سازمانی و دیگری در سطح مناسبات اجتماعی. تمامی کارهای انجام شده در ارتباط بین عدالت و رضایت از شغل با رویکرد سازمانی انجام شده که بیشتر ریشه در کارهای گرینبرگ و مطالعات منسجمی که از دهه ۱۹۹۰ به بعد در زمینه سازمان ها انجام شده است دارد که این دسته از مطالعات صرفاً به مناسبات عادلانه در سازمان پرداخته اند و نگاهی درون سازمانی دارند (اسکاپ، ۱۹۹۸؛ جانسن، ۲۰۰۱؛ آرنولد و اسپیل، ۲۰۰۶؛ کلای-وارنر و همکاران، ۲۰۰۵؛ نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳؛ یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸ و سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). در حالی که بحث از مناسبات عادلانه در سطح جامعه نیز می تواند در اینجا تعیین کننده باشد که به طور کلی مغفول مانده است. باید در نظر داشت که انسان کنشگری اجتماعی است که محدود به روابط در درون سازمان نمی- باشد و ارزیابی هایی از رویه ها و فرایندهای اجتماعی کلان تری نیز دارد که بر نگرش ها، عقاید و کنش هایش تأثیرگذار است.

جایگاه مفهومی و تحقیقی عدالت اجتماعی از نظر تاریخی بر سه حوزه عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای متمرکز بوده است و برای هر یک از این ابعاد ملاک های مشخصی نیز پیشنهاد شده است. به نظر وندورف، الکساندر و فایرستون شاید کهن ترین ملاک عدالت توزیعی که در قالب مطالعات تجربی تحت بررسی قرار گرفته، انصاف باشد. در حقیقت انصاف اصلی ترین ملاک و معیار عدالت توزیعی محسوب می شود و همچنین از طرفی ملاکی است که با بیشتر اشکال تعاملات اجتماعی رابطه دارد (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۳: ۲۹۵).

باید اذعان داشت که در سال های اخیر نظریه انصاف به یکی از نظریه های عمومی رفتار اجتماعی تبدیل شده است. این نظریه عناصری از دیگر رویکرد های نظری مثل نظریه های تقویت، مبادله، سازگاری شناختی و روان تحلیلی را در یک رویکرد خاص هماهنگ کرده است. مسئله اصلی نظریه برابری آن است که مردم چگونه در باب عادلانه یا ناعادلانه بودن رفتار دیگران با آن ها تصمیم گرفته و نسبت به آن واکنش نشان می دهند (ازکمپ، ۱۳۶۹: ۵۸۱). این نظریه با تأثیرپذیری از نظریه مبادله عوامل خارجی را بر خشنودی مؤثر می داند و منبع ناخشنودی را تمایل افراد به تخفیف تنش هایی می داند که از نابرابری و بی عدالتی ادراک شده برمی خیزد. کارکنان در یک نظام اجتماعی کار می کنند که در آن هر یک تا اندازه ای به دیگران وابسته است. آن ها یکدیگر را می بینند، نسبت به یکدیگر قضاوت می کنند و چگونگی پاداش دهی افراد را تفسیر می کنند (طالبان، ۱۳۷۳: ۱۷). در واقع این نظریه از فرآیند مقایسه

اجتماعی برای تحلیل رفتار افراد استفاده می‌کند. مقایسه اجتماعی عبارت است از ارزیابی وضعیت خودمان در چارچوب وضعیت‌هایی که سایرین دارند (رضائیان، ۱۳۸۶: ۱۳۱). نظریه انصاف در واقع در ادامه نظریه عدالت توزیعی در نظریه مبادله مطرح شده است. افراد از نظر هومنز به عنوان کسانی که آن فعالیت‌هایی را که تمایل به سود را افزایش خواهد داد - پاداش‌های با هزینه کمتر - در مقایسه با بعضی استانداردهای عدالت توزیعی بروز می‌دهند، دیده می‌شوند. از نظر هومنز هر چه قاعده عدالت توزیعی بیشتر به ضرر فرد قادر به واقعیت یافتن نباشد، احتمال این که وی رفتار ادراکی مانند نارضایتی از خود بروز دهد بیشتر می‌شود (ترنر، ۱۳۸۲: ۳۴۵). میزان درک افراد از برابر و یا نابرابر بودن شرایط فردی و اجتماعی در یک مبادله، عنصر مهمی در عملکرد و رضایت خاطر می‌باشد. به عبارت دیگر، چنان چه افراد اصل عدالت و برابری را به عنوان اصل حاکم بر مبادله بپذیرند، پریشانی و ناراحتی زمانی به وجود می‌آید که پاداش‌ها توزیع نامناسبی داشته باشند، و یا هنگامی که فرد از عدم وجود چنین توزیع عادلانه‌ای رنج ببرد (صفدری، ۱۳۷۴: ۱۷).

چهار قضیه والستر و برشید و والستر در اینجا صادق است. دو قضیه اول مربوط به رفتار و عملکرد انسان به طور کلی و دو قضیه ثانویه به نتایج و پیامدهای پیش‌بینی شده نابرابری مربوط می‌گردد. قضیه اول بر این امر تاکید دارد که فرد تلاش خواهد کرد که بازده خود را به حد اکثر برساند (وقتی بازده، عبارت از پاداش منهای هزینه باشد). آنچه در این قضیه حائز اهمیت است، انگیزه به حداکثر رساندن سود به عنوان یک اصل بدیهی مورد نظر قرار گرفته است.

در قضیه پیامدها، نتایج ناشی از ادراک افراد از نابرابری در روابط مبادله‌ای مورد تاکید قرار گرفته است و یا به عبارت دیگر غیر منصفانه بودن روابط مبادله‌ای از نگاه فردی که در مبادله شرکت دارد. وقتی افراد در می‌یابند در روابط نامنصفانه‌ای شرکت جسته‌اند دچار پریشانی و ناراحتی می‌شوند و هرچه روابط ناعادلانه‌تر باشد، نارضایتی آنها بیشتر است. مطمئناً نوع و میزان پریشانی و نارضایتی به این مساله بستگی خواهد داشت که فرد از بی‌عدالتی و ضرر یا سود آن چقدر رنج ببرد. با کمی تامل می‌توان به تشابه این قضیه با قضیه عدالت توزیعی هومنز پی برد. از نظر این محققین روابطی که منجر به پریشانی و ناراحتی و در نتیجه نارضایتی فرد از فرآیند مبادله گردد در نهایت باعث عکس‌العمل‌های فردی در مقابل آن خواهد شد. همین نگرش باعث می‌گردد که آنها قضیه آخر نظریه خود را این‌گونه بیان کنند: افرادی که درمی‌یابند که در یک رابطه ناعادلانه شرکت داشته‌اند، سعی می‌کنند نارضایتی خود را با برقراری برابری و عدل و انصاف برطرف نمایند. هرچه نابرابری بیشتر باشد،

نارضایتی و سعی و تلاش آن‌ها برای اصلاح این وضع و برقراری عدل و برابری بیشتر است (صفدری، ۱۳۷۴: ۱۸).

بحث در حوزه عدالت رویه ای با بررسی های پیشگامانه تیبوت و والکر آغاز شد که دو ملاک اصلی را برای عدالت رویه ای معرفی کرده اند: ۱- کنترل تصمیم؛ ۲- کنترل فرایند. کنترل تصمیم اشاره به این دارد که آیا فرد در نتیجه یا تصمیم نهایی تحقق عادلانه امور، امکانات و غیره، سهمی داشته است یا خیر. و کنترل فرایند نیز اشاره ای است به این که آیا فرد سهمی در فرآیند تصمیم گیری داشته یا خیر (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۹: ۲۹۶). طبق نظر تیبوت و والکر میزان کنترلی که افراد بر تصمیم ها و فرآیندها دارند، بر میزان ادراک عدالت توسط آن‌ها مؤثر است.

ابعاد عدالت اجتماعی

به طور کلی در بحث از عدالت اجتماعی توسط اندیشمندان سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای مطرح شده است.

الف- ادراک عدالت توزیعی: هنگامی که افراد در یک جامعه در مورد میزانی که پیامدها و نتایج مناسب درست و اخلاقی هستند، قضاوت می کنند در واقع میزان رعایت عدالت توزیعی در آن جامعه را مورد داوری قرار می دهند. عدالت توزیعی، غالباً از دیدگاه ذینفعان مطرح می شود. اما برخی از محققان عدالت توزیعی را از منظر تخصیص دهندگان بررسی کرده اند. براین اساس عدالت توزیعی، انصاف ادراک شده از تصمیمات مربوط به توزیع پیامدها و نتایج است. در این بعد از عدالت، اعضای یک جامعه به مقایسه نتایج به دست آمده و آورده های خود می پردازند (اوتارخانی، ۱۳۸۸: ۳۵).

عدالت توزیعی دراصل بر مبنای اصل مبادله قرار می گیرد. افراد به آن چه با خود به سازمان و جامعه آورده اند به منزله مبادله ای در قبال آنچه دریافت کرده اند، می نگرند. باید توجه داشت که عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت ها نمی گردد بلکه مجموعه گسترده ای از پیامدهای سازمانی و اجتماعی از قبیل ارتقاها، پاداش ها، تنبیه ها، برنامه های کاری، مزایا و ارزیابی های عملکرد را در بر می گیرد (صحرايي، ۱۳۸۵).

ب- ادراک عدالت رویه ای: عدالت رویه ای، عدالت درک شده از رویه های مورد استفاده برای تصمیم گیری است. براین اساس افراد در یک جامعه خواهان آن هستند که به نحو مناسب و تأثیرگذاری در تصمیم گیری ها مشارکت داشته باشند. اگر این بعد از عدالت به خوبی ادراک شود و اعضای جامعه این برداشت را داشته باشند که در فرآیند تصمیم گیری

دخیل هستند، نتایج نامطلوب در کوتاه مدت قابل تحمل خواهد بود، چرا که تصور بر این است که تصمیم‌گیری فراگیر و منصفانه بوده است. اگر رویه‌های توزیع منافع و یا پاداش‌های حاصل از همکاری نیز منصفانه باشد، اعضای شبکه همکاری به ادامه همکاری تمایل بیشتری خواهند داشت. در عدالت رویه‌ای آنچه مهم است چگونگی فرآیندهای اخذ تصمیم می‌باشد. فارغ از این که چه تصمیماتی اخذ می‌شود باید رویه‌ها و فرآیندهای رسیدن به تصمیم منصفانه باشد. برای این که عدالت رویه‌ای بتواند به خوبی ادراک شود باید اطلاعات صحیحی در خصوص چرایی اخذ رویه‌های تصمیم‌گیری به تمامی اعضای شبکه همکاری ارائه شود. بر این اساس باید برای همه مشخص شود که چرا رویه‌ها به طریق خاص استفاده شده‌اند و یا چرا منافع و یا پیامدها به شیوه‌های خاص توزیع شده‌اند. تحقیقات نشان داده است که در صورت تحقق عدالت رویه‌ای افراد تمایل بیشتری خواهند داشت تا منافع فردی کوتاه مدت خود را تابع منافع جمعی یا جامعه‌کنند. با عنایت به تحقیقات صورت گرفته ویژگی‌های یک رویه منصفانه عبارتند از:

۱. ثبات: رویه‌ها باید در طول زمان از ثبات نسبی برخوردار باشند،
۲. بی‌طرفی: رویه‌ها باید عاری از تعصب و یکسو‌نگری باشند،
۳. دقت: رویه‌ها باید دقیق طراحی شده باشند،
۴. انعطاف: رویه‌ها باید تغییر پذیر باشند،
۵. فراگیری: رویه‌ها باید مورد توافق عام باشند،
۶. اخلاق: رویه‌ها باید اخلاقی باشند (اوتارخانی، ۱۳۸۸: ۳۴).

ج- ادراک عدالت مراوده‌ای: برای اینکه عدالت مراوده‌ای به خوبی درک شود باید به

عوامل زیر توجه کرد:

۱. آیا در خصوص توزیع منافع، دلایل به صداقت و روشنی برای تمامی ذینفعان مطرح شده است؟
 ۲. آیا تصمیم‌گیرندگان اصلی با تمامی ذینفعان، محترمانه برخورد می‌کنند؟
- بر این اساس، عدالت مراوده‌ای دارای دو بعد اصلی است: ۱. تشریحات و توجیهات مرتبط به تصمیمات و سطح حساسیت رفتارها ۲. خیراندیشی نسبت به تمامی ذینفعان (اوتارخانی، ۱۳۸۸: ۳۵).

در نهایت این نکته باید توجه شود که رعایت عدالت در هر یک از حالت‌های فوق، بقیه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به طوری که می‌توان گفت، در صورت عدم رعایت عدالت در توزیع، تأکید بر عدالت مراوده‌ای و رویه‌ای بی‌حاصل خواهد بود. ضمن اینکه توسعه رویه‌های

ناعادلانه بر روند عدالت در توزیع و مراوده خدشه وارد می‌سازد، و عدم رعایت عدالت در مراوده، ضمن این که عزت نفس و احترام افراد جامعه را در معرض هتک قرار می‌دهد، احتمال موفقیت حرکت های حق طلبانه برای توزیع عادلانه تر امکانات و تسهیلات اجتماعی، و امکان توسعه عدالت رویه ای را کاهش می‌دهد؛ در حالی که، برخورداری از احترام برابر در مراودات اجتماعی، بر احتمال موفقیت حرکت های عدالت خواهانه می‌افزاید و اعتماد افراد به حمایت سایر افراد جامعه و برخورداری از پشتیبانی نهادهای اجتماعی را افزایش می‌دهد؛ ضمن این که محدود شدن مجال جلوه گری ها و نمایش های استکباری و خودبزرگ انگاری، از احتمال موفقیت مداخله های عناصر زیادت خواه می‌کاهد؛ زیرا وقتی مردم از حرمت و احترام برابر برخوردار باشند و بر ارزش آن وقوف یابند، کمتر احتمال دارد که اجازه دهند بر این حق خدشه وارد گردد. نکته مهمی که در اینجا باید به آن توجه کرد این است که ضرورت رعایت عدالت در مراوده و نحوه اجرا ناشی از آنست که افراد رویه های رفتار با خود را تحت نظر می‌گیرند و بسیاری از مناسبات خود با دیگران را تحت تأثیر ادراک عادلانه بودن نحوه رفتار آنها با خودشان شکل می‌دهند. در واقع عدالت در رویه، فرآیند اتخاذ تصمیم برای تخصیص منابع و نحوه اجرای تصمیمات مذکور را مدنظر قرار می‌دهد؛ در حالی که عدالت در توزیع، به انصاف ادراک شده از پیامدها یا تخصیص های دریافتی افراد اشاره دارد؛ و عدالت در مراوده، بر ادراک افراد از کیفیت رفتار متقابل با سایر اشخاص دلالت می‌نماید (صحرايي، ۱۳۸۵: ۲۹).

افراد در سطح جامعه به ارزیابی رویه ها و مراودات و هم چنین توزیع امکانات در سطح جامعه می‌پردازند. تحت چنین شرایطی فرد هرچه نظم اجتماعی موجود را عادلانه ارزیابی کند، موقعیت خود را در جامعه بیشتر می‌پذیرد. با توجه به اتخاذ این رویکرد، افراد زمانی نگرش مثبتی به شغل خود دارند که آن را از بین فرصت های شغلی متعددی انتخاب کرده باشند. و در معنایی وسیع تر و جامع تر، برابری در توزیع فرصت های شغلی، توزیع برابرانه امکانات و فرصت ها در جامعه مانند فرصت های آموزشی، فرصت های ترقی و پیشرفت و امکاناتی از این قبیل، توزیع فرصت های شغلی بر مبنای کفایت و لیاقت، همچنین دامنه وسیع در انتخاب شغل برای افراد، به طور کلی بر نگرش های شغلی افراد تأثیر گذار است.

همچنین، علاوه بر فرصت های شغلی، عدالت اجتماعی می‌تواند معطوف به توزیع منابع ارزشمند و امتیازات مادی و معنوی در بین اعضای جامعه باشد. ادراک افراد از توزیع عادلانه و ناعادلانه امکانات ارزشمند در جامعه بر نگرش فرد از شغلش تأثیرگذار است. زمانی که فرد مقایسه کند مزایایی که جامعه در قبال انجام کارش در اختیارش قرار می‌دهد با مزایایی که اقشار دیگر جامعه در اختیارشان قرار می‌گیرد، منصفانه توزیع نشده، این ادراک فرد بر رضایتی

که از شغلش دارد تأثیر گذار است (به طور مثال یک معلم بازدهی کار خود و مزایایی که در اختیارش قرار می‌گیرد را با یک فوتبالیست مقایسه کند). در چنین حالتی ادراک فرد از عدالت در جامعه بر نگرش کلی اش نسبت به شغلش مؤثر است.

علاوه بر این‌ها، ممکن است افراد عدالت اجتماعی را در چارچوب رویه‌های عادلانه در جامعه ارزیابی کنند و این ارزیابی بر رضایت شغلی آنها تأثیر بگذارد. زمانی که افراد ادراک کنند که رویه‌ها و مناسباتی که در جامعه برای دستیابی به امکاناتی خاص و هم چنین ارزیابی افراد و عملکردشان، تعریف شده است منصفانه نیست، این ادراک می‌تواند بر نگرش‌های شغلی شان تأثیر گذار باشد (به طور مثال فرض کنید شخصی به دلیل داشتن پارتی به راحتی در سلسله مراتب شغلی ارتقاء پیدا کند و شخص دیگری هرچند با عملکرد خوب نتواند به مدارج عالی مورد نظر خود دست یابد).

در نهایت باید ذکر گردد که در تمام طول تحقیق تنها ادراک افراد از عدالت مد نظر است و تاثیری که این ادراک بر رضایت شغلی آن‌ها می‌گذارد. باید پذیرفت که انسان‌ها بر اساس ادراکی که از واقعیت دارند نگرش‌ها و اعمال خود را انسجام می‌بخشند و قالب‌های ایدئولوژیک بخش عمده‌ای از پندارها و ادراکات افراد را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. ادراک فرآیندی است که به وسیله آن، افراد پنداشت‌ها و برداشت‌هایی را که از محیط دارند تنظیم و تفسیر می‌کنند و بدین وسیله به آن معنا می‌دهند. اهمیت مفهوم ادراک در مطالعات و تحقیقات به این علت است که رفتار مردم به نوع ادراک، پنداشت یا برداشت آنها (و نه به خود واقعیت) بستگی دارد (صحرايي، ۱۳۸۵: ۱۷).

پس در این جا آن چه اهمیت پیدا می‌کند ادراک افراد از عدالت در سطوح سازمان و جامعه است. یعنی بیشتر به جنبه ذهنی این قضیه تأکید می‌شود نه آنچه واقعا در سازمان و جامعه وجود دارد. ادراک برابری و عدالت در این جا به عنوان یک مفهوم ذهنی مورد بررسی قرار می‌گیرد و تصور فرد از عادلانه بودن توزیع‌ها، رویه‌ها و مراودات بیشتر از واقعیت عینی عادلانه بودن توزیع‌ها، رویه‌ها و مراودات مؤثر است.

فرضیه‌ها

- (۱) به نظر می‌رسد افراد هرچه مناسبات اجتماعی را عادلانه تر ارزیابی کنند، رضایت بیشتری از شغلشان خواهند داشت.
- (۲) به نظر می‌رسد با افزایش ادراک عدالت توزیعی در افراد، رضایت شغلی شان افزایش یابد.

۳) به نظر می رسد با افزایش ادراک عدالت رویه ای در افراد، رضایت شغلی شان افزایش یابد.

۴) به نظر می رسد با افزایش ادراک عدالت مراوده ای در افراد، رضایت شغلی شان افزایش یابد.

روش پژوهش

در تحقیق حاضر با توجه به اهداف مورد نظر از روش پیمایشی استفاده شد. همچنین از تکنیک پرسشنامه برای جمع آوری داده ها مورد نیاز استفاده شد. محیط پژوهشی در این تحقیق اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران و همچنین دانشگاه مازندران می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان بخش اداری اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران و دانشگاه مازندران می باشند. تعداد کارکنان دانشگاه مازندران طبق آمار ارائه شده از دفتر کارگزینی برابر با ۵۰۰ نفر کارکنان رسمی و قراردادی می باشد و کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران نیز برابر با ۳۶۶ نفر می باشد. پس در مجموع کل جامعه آماری این تحقیق برابر با ۸۶۵ نفر است. با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با ۲۶۵ نفر به دست آمد.

شیوه نمونه گیری بدین ترتیب انجام شد که پس از تعیین حجم نمونه کل، حجم نمونه در هر سازمان نیز محاسبه شد. به همین خاطر با استفاده از فرمول زیرحجم نمونه در هر سازمان محاسبه شد. در فرمول زیر $N1$ برابر با جامعه آماری در درون هر یک از سازمان ها (تعداد افراد هر سازمان) و N برابر با کل جامعه آماری می باشد و ۲۶۵ نیز نمونه کل در تحقیق می باشد. با توجه به فرمول زیر تعداد نمونه ای که باید از دانشگاه مازندران گرفته شود برابر با ۱۵۳ نفر و تعداد نمونه ای که باید از اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران انتخاب شود برابر با ۱۱۲ نفر است.

$$(N1/N) * 265$$

در مرحله آخر با توجه به اینکه حجم هر نمونه در درون هر سازمان به دست آمد به شیوه نمونه گیری تصادفی از افراد درون هر سازمان نمونه گیری شد.

واحد مطالعه: واحد مطالعه در این تحقیق فرد است، که برای تکمیل پرسشنامه به وی مراجعه شده است.

یافته‌های تحقیق

توصیف مفاهیم

شاخص رضایت شغلی مجموع نمرات ۲۴ گویه است که حداکثر نمره ممکن در این شاخص برابر با ۱۲۰ و حداقل نمره ممکن نیز برابر با ۲۴ می‌باشد که به ترتیب نشان دهنده رضایت کامل و نارضایتی کامل از شغل است. کمترین رضایت شغلی در میان افراد برابر با ۳۷ و بیشترین نمره برابر با ۱۱۱ بوده است.

میانگین نمره رضایت افراد مورد مطالعه ۷۸/۱۹ و انحراف معیار ۱۵/۰۲ می‌باشد. هم‌چنین میزان چولگی شاخص برابر با ۰/۲۱۱- و کشیدگی آن برابر با ۰/۳۲۷- است و مطابق با آزمون کولموگروف- اسمیرنف که مقدار آن ۰/۸۸ و سطح معنا داری ۰/۴۲، شکل توزیع رضایت شغلی از توزیع نرمال برخوردار است. هم‌چنین علامت منفی چولگی بیانگر این است که اکثر افراد نمرات بالاتر از میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

متغیر ادراک عدالت اجتماعی از ترکیب ۲۳ گویه به دست آمده است. بیشترین نمره ممکن برای عدالت اجتماعی برابر با ۱۱۵ و کمترین نمره ممکن نیز ۲۳ می‌باشد که به معنای بالاترین و پایین‌ترین ادراک از عدالت اجتماعی است. در این میان کم‌ترین نمره کسب شده ۲۳ است که نشان می‌دهد کسانی بوده‌اند که پایین‌ترین میزان عدالت را در سازمان ارزیابی کرده‌اند. هم‌چنین بیشترین نمره نیز برابر با ۱۱۰ است و در نتیجه دامنه تغییرات برابر با ۸۷ می‌باشد. میانگین نمره ادراک عدالت اجتماعی برابر با ۵۷/۳۵ و انحراف معیار آن نیز ۱۷/۷۰ می‌باشد. با توجه به چولگی ۰/۲۷۸ و کشیدگی ۰/۳۱۳- و هم‌چنین آزمون کولموگروف- اسمیرنف که مقدار آن برابر با ۰/۷۹۲ و سطح معنی داری ۰/۵۵۷ به دست آمده، نتیجه می‌شود که شاخص عدالت اجتماعی از توزیع نرمال برخوردار است. هم‌چنین چولگی مثبت آن نشان دهنده آن است که اکثر افراد نمرات پایین‌تر از میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۱: چگونگی توزیع نمرات پاسخگویان از متغیر ادراک از عدالت اجتماعی

ادراک عدالت اجتماعی	فراوانی	درصد
خیلی پایین	۵۶	۲۱/۱
پایین	۸۹	۳۳/۶
متوسط	۸۴	۳۱/۷
بالا	۳۰	۱۱/۳
خیلی بالا	۶	۲/۳

درصد فراوانی افراد در مورد هر یک از ابعاد ادراک عدالت اجتماعی در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: چگونگی توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب ابعاد عدالت اجتماعی

ادراک شده

پایین	متوسط	بالا	ابعاد عدالت اجتماعی
۴۰/۶	۴۶	۳/۴	ادراک عدالت توزیعی
۴۰/۴	۴۸/۷	۱۰/۹	ادراک عدالت رویه ای
۴۲/۶	۴۰/۸	۱۶/۶	ادراک عدالت مراوده ای

همانطور که از یافته های جدول بالا مشخص است بیشتر افراد مورد بررسی مناسبات اجتماعی را در سطح جامعه ناعادلانه ارزیابی می کنند.

یافته های تبیینی

آزمون فرضیه ۱) در فرضیه اول پژوهش عنوان می شود که بین ادراک عدالت اجتماعی در افراد و رضایت شغلی شان رابطه وجود دارد. به عبارتی هرچه افراد مناسبات اجتماعی را عادلانه تر ارزیابی کنند رضایت شغلی بیشتری دارند. از آن جایی که سطح سنجش هر دو متغیر در سطح فاصله ای است برای آزمون این فرضیه از رگرسیون خطی دو متغیره استفاده شده است.

جدول ۳: تحلیل رگرسیونی ادراک عدالت اجتماعی و رضایت شغلی

متغیر مستقل	R	R2	R2 تعدیل شده	F	معنی داری F	t	معنی داری t
عدالت اجتماعی	۰/۷۰	۰/۴۹	۰/۴۸۸	۲۵۲/۶۱۱	۰/۰۰۰	۱۵/۸۹	۰/۰۰۰

با توجه به یافته های تحقیق در مورد این فرضیه میزان همبستگی دو متغیر برابر با ۰/۷۰ به دست آمده که نشان دهنده همبستگی بالای دو متغیر است. همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۴۸۸ به دست آمده، این مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که ۴۸/۸ درصد از واریانس های متغیر رضایت شغلی به وسیله ادراک عدالت اجتماعی تبیین می شود.

مقدار F به دست آمده که برابر با ۲۵۲/۶۱۱ در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است، نشان از آن دارد که متغیر مستقل قادر است به خوبی تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند و نشان از قدرت تبیین متغیر مستقل ادراک عدالت اجتماعی دارد.

با در نظر گرفتن موارد ذکر شده می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه مورد بررسی تایید می‌شود. بنابراین بین ادراک عدالت اجتماعی افراد و رضایت شغلی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. بدین ترتیب می‌توان گفت، هرچه قدر افراد مناسبات اجتماعی حاکم بر سازمان را عادلانه تر ارزیابی کنند میزان رضایتشان از شغلی که دارند افزایش می‌یابد.

یافته‌های این فرضیه از برازش خوب بین نظریه مورد استفاده و یافته‌های تحقیق حکایت دارد. طبق نظریه عدالت اجتماعی، افراد به ارزیابی مناسبات اجتماعی حاکم بر جامعه می‌پردازند و تحت چنین شرایطی فرد هرچه نظم اجتماعی موجود را عادلانه ارزیابی کند، موقعیت خود را در جامعه بیشتر می‌پذیرد. افراد مورد بررسی این تحقیق نیز در مقام کنشگر آگاه، ارزیابی‌هایی از مناسبات اجتماعی، توزیع پست‌ها و مقام‌ها در جامعه، فرصت‌های دستیابی به شغل و امکانات آموزشی و خدمات رفاهی در جامعه و مسائلی از این دست دارند.

افرادی که شغل خود را در بین دامنه وسیعی که برای انتخاب داشته‌اند انتخاب کرده باشند، و از خدمات آموزشی مناسب و عادلانه برای دستیابی به مشاغل مورد نظر خود استفاده کرده باشند، و نیز خدمات رفاهی مناسبی در اختیارشان قرار گرفته باشد و همچنین رفتار جامعه را نسبت به کاری که انجام می‌دهد محترمانه و ارزشمند و در نهایت عادلانه ارزیابی کند، به طور مشخص نگرشی که به شغل خود که در یک فرآیند عادلانه کسب شده و رفتار عادلانه‌ای هم در قبال آن در جامعه می‌شود دارد، نگرش مثبتی است. همچنین کارکنانی که مناسبات اجتماعی حاکم را عادلانه و منصفانه نمی‌دانند به طور قطع سمت و مقامی را هم که در جامعه نصیبشان شده است را عادلانه نمی‌دانند و نتیجه منطقی این فرآیند عدم رضایت از جایگاه اجتماعی‌شان است. پس طبق یافته‌های این تحقیق ادراکی که افراد از میزان عدالت در سطح جامعه دارند بر رضایتی که از شغلشان دارند تاثیرگذار است.

آزمون فرضیه ۲) این فرضیه بیان می‌کند که با افزایش ادراک عدالت توزیعی در افراد، رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد. از آنجا که هر دو متغیر در سطح فاصله‌ای می‌باشند از رگرسیون خطی دو متغیره برای آزمون این فرضیه استفاده می‌شود.

جدول ۴: تحلیل رگرسیونی ادراک عدالت توزیعی و رضایت شغلی

معنی داری t	T	معنی داری F	F	R2 تعدیل شده	R2	R	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۱۴/۶۴۸	۰/۰۰۰	۲۱۴/۵۵	۰/۴۴۷	۰/۴۴۹	۰/۶۷۰	عدالت توزیعی

همانطور که مشاهده می شود آماره های مربوط به تحلیل رگرسیون خطی دو متغیره در جدول آمده است. طبق جدول بالا ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر با ۰/۶۷۰ می باشد نتیجه می شود که همبستگی بین دو متغیر نسبتا بالا است. ضریب تعیین به دست آمده برابر با ۰/۴۴۹ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۴۴۷ می باشد که نشان دهنده آن است که حدود ۴۵ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را متغیر ادراک عدالت توزیعی بدون حضور مؤلفه های دیگر عدالت اجتماعی تبیین می کند. آماره F نیز در این جا برابر با ۲۱۴/۵۵ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است که نشان می دهد در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است.

از مطالب و توضیحات ارائه شده نتیجه می شود که فرضیه مورد آزمون پذیرفته می شود. یعنی بین ادراک عدالت توزیعی در افراد و رضایت شغلی شان رابطه وجود دارد. به این معنی که هرچقدر افراد ارزیابی مثبت تر و عادلانه تری نسبت به توزیع منابع و پاداش ها در جامعه داشته باشند این ارزیابی بر رضایت شغلی آن ها مؤثر است.

عدالت توزیعی به کسب سود متناسب با سرمایه گذاری تاکید دارد و عدم توازن بین این دو باعث خواهد شد که فرد نسبت به روند و هنجارهای حاکم بر مبادله ناراضی و از تداوم آن ناخشنود باشد. افراد به داده های خود در قبال جامعه به منزله مبادله ای در قبال دریافت های خود می نگرند. این دریافت ها فقط مربوط به پرداخت ها که جنبه مادی دارد نمی باشد و مجموعه گسترده ای از پیامدهای اجتماعی را شامل می شود. بر اساس نظریه عدالت توزیعی در مکتب مبادله و نظریه انصاف، چنانچه افراد اصل عدالت و برابری را به عنوان اصل حاکم بر مبادله بپذیرند، پریشانی و ناراحتی زمانی به وجود می آید که دریافت ها توزیع نامناسبی داشته باشد و یا اینکه فرد از عدم وجود چنین توزیع عادلانه ای رنج ببرد. طبق این نظریه کارکنان سازمان های مورد بررسی در مقام یک کنشگر آگاه به ارزیابی پیامدهای اجتماعی ناشی از کاری که در جامعه انجام می دهند می پردازند. کسانی که این پیامد ها را عادلانه ارزیابی می

کنند نگرش مثبت تری به شغل خود دارند و کسانی که این پیامدها را ناعادلانه می‌دانند نگرشی که نسبت به شغلشان دارند نگرشی منفی است.

آزمون فرضیه ۳) این فرضیه بیان می‌کند که بین ادراک افراد از عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. یعنی هرچه افراد ارزیابی مثبت‌تری از عدالت رویه‌ای در جامعه داشته باشند رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد. از آنجا که هر دو متغیر در سطح فاصله‌ای می‌باشند از رگرسیون خطی دو متغیره برای آزمون این فرضیه استفاده می‌شود.

جدول ۵: تحلیل رگرسیونی ادراک عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی

متغیر مستقل	R	R ²	R ² تعدیل شده	F	معنی‌داری F	T	معنی‌داری t
عدالت رویه‌ای	۰/۵۹۷	۰/۳۵۷	۰/۳۵۴	۱۴۵/۷۵۸	۰/۰۰۰	۱۲/۰۷۳	۰/۰۰۰

طبق جدول بالا ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر با ۰/۵۹۷ می‌باشد نتیجه می‌شود که همبستگی بین دو متغیر در حد متوسط است. ضریب تعیین به دست آمده برابر با ۰/۳۵۷ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۳۵۴ می‌باشد که نشان دهنده آن است که ۳۵/۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را متغیر ادراک عدالت رویه‌ای تبیین می‌کند. آماره F نیز در اینجا برابر با ۱۴۵/۷۵۸ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است که نشان می‌دهد در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است و بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل از قدرت تبیین بالنسبه خوبی در تبیین متغیر وابسته برخوردار است. با توجه به آن چه گذشت می‌توان ادعا کرد که، فرضیه مورد آزمون تأیید می‌شود. یعنی هرچه افراد ارزیابی مثبت تری از عدالت رویه‌ای در جامعه داشته باشند رضایت شغلی شان افزایش می‌یابد.

عدالت رویه‌ای، عدالت درک شده از رویه‌های توزیع منافع و پاداش‌ها و همچنین نحوه تصمیم‌گیری و ارزیابی افراد در جامعه است. بر این اساس افراد در یک جامعه خواهان آن هستند که به نحو مناسب و تاثیرگذاری در تصمیم‌های اجتماعی مشارکت داشته باشند. با توجه به این، افرادی که نحوه ارزیابی جامعه در قبال کاری که انجام می‌دهند را منصفانه می‌دانند، مناسبات و رویه‌های تخصیص منابع را منصفانه می‌دانند، نقش خود و فعالیتی که انجام می‌دهند را در جامعه مثبت و مفید ارزیابی می‌کنند به طور مشخص نگرشی که به شغلشان دارند نگرش مثبتی است و رضایت شغلی بالاتری دارند. از طرف دیگر کارکنانی که این رویه‌ها

را رویه هایی عادلانه نمی دانند (مثلا ادراک می کنند که در جامعه آن چیزی که باعث موفقیت و پیشرفت افراد در سلسله مراتب شغلی و اجتماعی می شود تخصص و لیاقت نیست بلکه داشتن پارتی است)، و یا اهمیتی برای نقش خود در تصمیمات و فعالیت های اجتماعی قائل نیستند، در نتیجه جایگاهی که در جامعه دارند را نمی پذیرند و این جایگاه را متناسب با لیاقت و کفایت خود نمی دانند و به همین خاطر نگرشی که به شغلشان دارند نگرش مثبتی نمی باشد.

آزمون فرضیه ۴) این فرضیه بیان می کند که با افزایش ادراک عدالت مروده ای (تعاملی) در افراد، رضایت شغلی شان افزایش یابد. از آن جا که هر دو متغیر در سطح فاصله ای می باشند از رگرسیون خطی دو متغیره برای آزمون این فرضیه استفاده می شود.

جدول ۶: تحلیل رگرسیونی ادراک عدالت مروده ای اجتماعی و رضایت شغلی

متغیر مستقل	R	R2	R2 تعدیل شده	F	معنی داری F	T	معنی داری t
عدالت مروده ای	۰/۶۲۳	۰/۳۸۸	۰/۳۸۶	۱۶۶/۹۲۶	۰/۰۰۰	۱۲/۹۲	۰/۰۰۰

طبق جدول بالا ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر با ۰/۶۲۳ می باشد نتیجه می شود که همبستگی بین دو متغیر نسبتا بالا است. ضریب تعیین به دست آمده برابر با ۰/۳۸۸ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۳۸۶ می باشد که نشان دهنده آن است که ۳۸/۶ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را متغیر ادراک عدالت مروده ای اجتماعی تبیین می کند. آماره F نیز در اینجا برابر با ۱۶۶/۹۲۶ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است که نشان می دهد در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است.

از نتایج بالا این نتیجه حاصل می شود که فرضیه مورد بررسی مورد پذیرش است. یعنی ادراک عدالت مروده ای در افراد بر میزان رضایت شغلی آنان تاثیر گذار است. طبق رهیافت عدالت مروده ای، نوع برخوردی که با افراد از طرف مخصوصا بالادستان در جامعه می شود بر نگرش ها و ادراکات افراد موثر است و واکنش هایی را در افراد برمی انگیزد. بنابراین کارکنانی که ادراک می کنند مسئولین در قبال کاری که آنها انجام می دهند برایشان ارزش و اهمیت و احترام قائلند، رفتاری که مسئولین با مردم دارند رفتاری صادقانه و محترمانه و به طور کلی رفتاری عادلانه است، جایگاه اجتماعی شان را بهتر می پذیرند و نگرش مثبت تری به شغلشان دارند.

رگرسیون چندگانه

همانطور که از یافته‌های تحقیق بر می‌آید بین مؤلفه‌های سه‌گانه عدالت اجتماعی و رضایت از شغل رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. برای اینکه نقش هر یک از مؤلفه‌ها را در حضور مؤلفه‌های دیگر مشخص شود از رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای انجام رگرسیون چندگانه از روش اینتر استفاده شد و نتایج حاصل از آن در جدول پایین آمده است.

جدول ۷: رگرسیون چند متغیره ابعاد عدالت اجتماعی ادراک شده و متغیر وابسته رضایت

شغلی

معنی داری F	F	R2 تعدیل شده	R2	R
۰/۰۰	۸۶/۲۲۱	۰/۴۹۲	۰/۴۹۸	۰/۷۰۶

معنی داری	T	بتا	
۰/۰۰	۶/۲۳۵	۰/۴۱۷	عدالت توزیعی
۰/۰۲۵	۲/۲۳۵	۰/۱۶۱	عدالت رویه‌ای
۰/۰۱۰	۲/۵۸۲	۰/۱۹۶	عدالت مراوده‌ای

همان‌طور که از جدول بالا مشخص است ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۰۶ نشان می‌دهد که همبستگی بسیار قوی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۹۸ به دست آمده و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۴۹۲ نشان می‌دهد که ۴۹/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی توسط مؤلفه‌های سه‌گانه عدالت اجتماعی تبیین می‌شوند و مجذور کمیت خطا، برابر با ۵۰/۸ درصد است توسط متغیرهای دیگری که در این مدل قرار ندارند توضیح داده می‌شود. همچنین نتیجه آزمون F که در سطح کوچکتر از یک درصد معنادار است نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی می‌باشد و قادر است به خوبی تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهد.

همان‌طور که از نتایج تحلیل‌های رگرسیونی برمی‌آید، پس از ورود همزمان سه مؤلفه ادراک عدالت اجتماعی، مؤلفه ادراک عدالت توزیعی در مقایسه با دو مؤلفه دیگر از قدرت تبیین بالاتری برخوردار است و دو مؤلفه عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای هرچند رابطه معناداری با رضایت شغلی دارند، رابطه آنان نسبت به عدالت توزیعی در حد پایین تری قرار دارد که این امر نشان دهنده آن است که نظریه‌های انصاف و عدالت توزیعی مبادله از برازش بهتری برای توضیح تغییرات متغیر رضایت شغلی در جامعه مورد بررسی برخوردار است.

نتیجه گیری

همواره در هر جامعه ای نحوه توزیع امکانات و منابع ارزشمند به عنوان یکی از چالش برانگیزترین مباحث مطرح بوده است و این فرایند می تواند بر سایر مناسبات حاکم بر جامعه تاثیرگذار باشد. این که افراد رویه ها، مراودات و توزیع امکانات در جامعه را چگونه ارزیابی می کنند بر سایر جنبه های اجتماعی شان می تواند تأثیر گذار باشد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر ادراک افراد از عدالت اجتماعی بر رضایتشان از شغل است.

یافته های این تحقیق نشان داد که هرچند که پژوهشگران قبلی توجه اندکی به عدالت اجتماعی از دیدگاه جامعه شناختی برای توضیح رضایت شغلی داشته اند. اما یافته های این پژوهش نشان داد که این مفهوم نقش تعیین کننده ای در توضیح رضایت شغلی دارد. همبستگی به دست آمده بین دو مفهوم برابر با ۰/۷ است که نشان از همبستگی بالای بین دو مفهوم است.

باید بر این نکته نیز تصریح کرد که یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش های انجام یافته خارجی و داخلی هم چون: تامپسون، ۲۰۰۰؛ وارنر، ۲۰۰۵؛ ویسبانت، ۲۰۰۵؛ جوردان و همکاران، ۲۰۰۷؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۷؛ سیلان و کایناک، ۲۰۱۰؛ سومراخان و همکاران، ۲۰۱۰؛ سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷؛ حسینی هاشم زاده، ۱۳۸۹؛ پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰؛ حسنی و جودت کردلو، ۱۳۹۱؛ نوری و همکاران، ۱۳۹۱؛ قنبری و حجاری، ۱۳۹۲؛ یار محمدیان و همکاران، ۱۳۹۲؛ امیرکافی و هاشمی نسب، ۱۳۹۲ در مجموع علیرغم رویکرد های متفاوت آن ها هم سواست.

همچنین با ورود همزمان سه مؤلفه ادراک عدالت اجتماعی مشخص شد که از بین مؤلفه های سه گانه، مؤلفه عدالت توزیعی ادراک شده است که بیشترین نقش را در توضیح تغییرات رضایت شغلی دارد. این نشان از آن دارد که افراد بیش از هر چیز به توزیع منابع ارزشمند در جامعه توجه دارند. این امر شاید به دلیل اهمیت یافتن بیشتر مشکلات اقتصادی برای افراد باشد. و بر همین اساس است که جنبه های دیگر عدالت اجتماعی ادراک شده یعنی عدالت رویه ای ادراک شده و عدالت مراوده ای ادراک شده به لحاظ تقدم و تأخر در مرتبه بعد از عدالت توزیعی ادراک شده قرار دارند. این یافته، با یافته دیگر تحقیقات انجام شده به طور کامل تفاوت دارد.

منابع

۱. ازکمپ، استوارت. (۱۳۶۹). *روانشناسی اجتماعی کاربردی*. ترجمه فرهاد ماهر. مشهد: آستان قدس رضوی.
۲. امیر کافی، مهدی و هاشمی نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی. حمایت سازمانی دراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد، *دو فصلنامه مسایل اجتماعی ایران*، ۴ (۱) ، ۳۳-۶۲.
۳. اوتارخانی، علی. (۱۳۸۸). عدالت و انصاف در همکاری مبتنی بر اعتماد. *چشم انداز مدیریت*، (۳۳)، ۲۹-۴۷.
۴. پور سلطانی، حسین، میرزایی، فهیمه و زارعیان، حسین. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم. *تحقیقات و فناوری، فصلنامه پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی*، ۱ (۱) ، ۷۰-۵۹.
۵. پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی. *دانش مدیریت*، (۱۱۷) ، ۵۵-۵۵.
۶. ترنر، جانانان اچ. (۱۳۸۲). *ساخت نظریه جامعه شناختی*. ترجمه دکتر عبدالعلی لهسایی زاده. شیراز: انتشارات نوید.
۷. حسنی، محمد و جودت کردلو، لیلا. (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه. *دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۰ (۳) ، ۳۵۲-۳۴۰.
۸. حسینی هاشم زاده، داود. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۲ (۵) ، ۳۶-۱۷.
۹. رضائیان، علی. (۱۳۸۶). *مبانی مدیریت و رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت.
۱۰. سیدجوادین، سید رضا، فراچی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. *نشریه مدیریت بازرگانی*، ۱ (۱) ، ۷۰-۵۵.
۱۱. صحرایی، شقایق. (۱۳۸۵). *بررسی تاثیر دولت الکترونیک در تحقق عدالت اجتماعی* (پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس).
۱۲. صفدری، سلمان. (۱۳۷۴). *رضایت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن* (پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی).

۱۳. طالبان، محمدرضا. (۱۳۷۳). *تحلیل اجتماعی از خشنودی شغلی* (پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس).
۱۴. غنی نژاد، موسی. (۱۳۷۹). عدالت، عدالت اجتماعی و اقتصاد. *فصلنامه تامین اجتماعی*، ۲(۳)، ۹-۲۲.
۱۵. قنبری، سیروس و حجاری، نفیسه. (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۶)، ۹-۲۷.
۱۶. گل پرور، محسن و عریضی، سید حمیدرضا. (۱۳۸۳). رابطه نحوه نگرش به مدارس غیر انتفاعی با رویکردهای عدالت اجتماعی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۴(۱۵)، ۲۹۳-۳۱۸.
۱۷. گل پرور، محسن و نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). ارزش های فرهنگی و انصاف. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، ۳(۹)، ۲۲۸-۲۰۷.
۱۸. نعمی، 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*، ۳(۱۱)، ۷۰-۵۷.
۱۹. نوری، ابوالقاسم، صباحی، پرویز، صلاحیان، افشین و صمیم، رضا. (۱۳۹۱). رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی: متغیرهای جمعیت شناختی. *فصلنامه روانشناسی معاصر*، ۷(۱)، ۴۹-۶۰.
۲۰. یار محمدیان، محمدحسین، شفیعی پور مطلق، فرهاد و فولادوند، مریم. (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائه یک مدل پیش بین (مطالعه موردی اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور)، *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴(۱)، ۱۸-۱.
۲۱. یعقوبی، مریم، سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه، گرجی، حسن ابوالقاسم، نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان ها. *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۱۲، ۳۲-۲۵.
22. Arnold, T & Spell, C. (2006). The relationship between justice and benefits satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, vol. 20, No. 4. 599-620.
23. Ceylan, A & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of relationship between organizational in justice and organizational

- commitment: implications for health care professionals. *International Journal of Business and Management*, 5: 27-38.
24. Clay-Warner, J, Reynolds, J & Roman, p. (2005). Organizational justice and job satisfaction: a test of three competing model. *Social Justice Research*, vol. 18, No.4.391-409.
 25. Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between Job demands, and Job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, vol. 44, No.5. 1039-1050.
 26. Jordan, J, Pack, S, Turner, B & Hanes, D. (2007). Perceived organizational justice and employee satisfaction and retention. *Recreational Sports Journal*. Vol.31, 95-106.
 27. Meyer, J.P, Allen, N.J & Smith, C.A. (2007). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
 28. Schappe, S. (1998). Understanding employee job satisfaction: the importance of procedural and distributive justice, *Journal of Business and Psychology*, 132, vol. 12, No. 4. 277-290.
 29. Sumarakhn, S, Mukhtar, S & Niazi, M. (2010). Link between organizational justice and employee, job performance in the work place, interdisciplinary. *Journal of Contemporary Research in Business*. 2(3): 121-132.
 30. Thompson, S. (2001). The effects of perceived justice of satisfaction and behavior intentions: the case of computer purchase. *Journal of Distributions Management*, 29 (2):109-24.
 31. Warner, S. (2005). Effects of group identity on resources use in a simulated commons dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, (5). 350-365.
 32. Whisenant, W. (2005). Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Journal of Sport, Education and Society*. Vol.10, No3. 343-357.