

بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی

* آراین قلی پور
دانشگاه تهران

** علی پیران نژاد
دانشگاه تهران

چکیده

خودباوری ملی، امروزه یکی از عوامل متمایز کننده ملت‌های پیشرفته و عقب مانده است. مطالعات نشان داده است که نیروی انسانی کشورهای پیشرفته از خودباوری بالایی برخوردار است و از این رو تلاش برای افزایش این ویژگی یکی از برنامه‌های بلندمدت کشورها در سراسر جهان شده است. در این تحقیق تأثیر مدل چهار بعدی (الماس) عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی‌داری بین این دو سازه است؛ یعنی هر قدر عدالت توزیعی، مراددهای، رویه‌ای و اطلاعاتی در نهادهای آموزشی بیشتر باشد، خودباوری بالاتر است. لذا برای ایجاد و ارتقای خودباوری ملی ضروری است که نهادهای آموزشی بر استقرار عدالت در این نهادها اهتمام ورزند تا زمینه برای رشد این ویژگی در کل جامعه فراهم گردد. جامعه آماری شامل دانشگاه‌ها و مدارس است که 2000 نفر برای نمونه انتخاب شدند و در نهایت 897 نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. طبق یافته‌های تحقیق، همبستگی بین ابعاد چهارگانه عدالت و خودباوری مثبت و معنی‌دار است. کلیدواژه‌ها: خودباوری، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراددهای، عدالت اطلاعاتی، نهادهای آموزشی.

Explanation of Four-dimensional Model of Justice in Development of Self-efficacy in Educational Institutions

Aryan Gholipour, Ph.D.
Assistant Professor, Department of Public Management
Faculty of Management, University of Tehran

Ali Pirannejad, M.A.
Ph.D. student

Abstract

National self-efficacy differentiates between developed and undeveloped nations. Studies have indicated that human resources in developed countries are self-efficacious and strategic plans have intended to boost this trait worldwide. In this research article, four-dimensional model of justice is applied to enhance self-efficacy and results demonstrate that there is a significant and positive correlation between justice and self-efficacy. Implanting justice in educational institutions is necessary to increase self-efficacy in educational institutions and society as a whole.

Keywords: Self-Efficiency, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Informational Justice and educational institutions.

* دکترای مدیریت گرایش سیاستگذاری از دانشگاه تهران، استادیار گروه مدیریت دولتی.
** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی از دانشگاه تهران.

مقدمه

نهاد آموزش در کشور ایران بزرگترین سازمان‌ها را در خود جای داده است. در این تحقیق مدارس دولتی و غیرانتفاعی و دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی کشور مدنظر قرار گرفته‌اند؛ ولی حوزه‌های علمیه، مؤسسات آموزشی و برخی از رسانه‌های جمعی را نیز می‌توان جزء نهادهای آموزشی محسوب کرد. به لحاظ حجم عملیات، نیروی انسانی شاغل و اثربخش در جامعه، هیچ‌کدام از وزارتخانه‌های کشور قابل مقایسه با وزارت آموزش و پرورش نیست که به‌طور مستقیم در ایجاد و ارتقای خودباوری دخالت دارد. علاوه بر آن وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه آزاد اسلامی نیز در این زمینه در بخش آموزش عالی در افزایش یا کاهش خودباوری نقش اساسی دارند.

نهاد آموزش یکی از نهادهای آغازین است که در همه جوامع شناخته شده در طول تاریخ وجود داشته است و در آینده نیز وجود خواهد داشت. هرچند ساختار نهاد آموزش در سایه پیشرفت‌های تکنولوژیک، ممکن است در طول زمان تغییر کند، ولی کارکرد آن همچنان انتقال فرهنگ، دانش، مهارت‌ها و فنون به نسل‌های بعدی است (قلی‌پور 1380: 1384). البته کارکردهای آموزش در این کارکردهای آشکار خلاصه نمی‌شود و این نهاد، کارکردهای پنهانی همچون افزایش یا کاهش خودباوری دارد که موضوع بحث مقاله حاضر است.

خودباوری

مفهوم خودباوری¹ که به صورت خودکارآمدی و خودکفایتی نیز ترجمه شده است، به باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند. از زمانی که روانشناس برجسته آلبرت باندورا (1977 و 1982) مفهوم خودباوری را ایجاد کرد، تاکنون مطالعات بسیار زیادی در این زمینه انجام شده است.

باندورا معتقد بود که خودباوری برای تأثیرگذاری در محیط، مهمترین مکانیزم روانشناختی است و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرات نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند؛ یعنی باور به عمل از خود عمل مهمتر است. باور به قدرت ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است (Bandura 2000:12 120).

1 - Self-Efficacy

بین خودباوری خاص و عام² تمایز قابل شده‌اند. خودباوری خاص به مفهوم‌سازی باندورا بر می‌گردد. خودباوری عام بعد دیگری از خودباوری است که محققان آن را کرده‌اند (Edan and Zuk 1995; Perrewe et al 2002; sherer et al 1982) در این تحقیق نیز خودباوری عام مدنظر قرار گرفته است. خودباوری عام به باور فرد در مورد انجام موفقیت‌آمیز کارها در موقعیت‌های مختلف اشاره دارد. خودباوری خاص به باور انجام موفقیت‌آمیز در وظایف تخصصی بر می‌گردد. باندورا معتقد بود که خودباوری بر وظیفه خاص در موقعیت خاص دلالت دارد و یک ویژگی وابسته به زمینه است (Cervone 1997; Bandura 1997, 1986)، ولی خودباوری عام در طول زمان و در موقعیت‌های مختلف ثابت است و مثل ویژگی‌های شخصیتی است (Edan and Zuk 1995). از این رو می‌توان این نتیجه کلی را به دست آورد که خودباوری در یک زمینه خاص قابل تعمیم به زمینه‌های دیگر است.

خودباوری به‌طور مستقیم انتخاب، انگیزش، پشتکار، الگوی ذهنی و آسیب‌پذیری در برابر استرس را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (Mager 1992). باندورا معتقد است که علاوه بر کارکردهای مذکور خودباوری انتظارات، جاه‌طلبی و بلندهمتی را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین افراد با خودباوری بالا معمولاً نتایج مثبت و موفقیت‌آمیز و افراد با خودباوری پایین عملکرد پایین و نتایج منفی به بار می‌آورند.

البته باید در نظر داشت که عملکرد بالا خود به خود به افزایش سطح خودباوری نمی‌انجامد و خودباوری به تفسیر افراد از موفقیت بستگی دارد. موفقیت‌های مکرر، الگوهای موفق، دشواری کار، حمایت اجتماعی، بازخور مثبت و سازنده، شرایط کاری و حالات فیزیولوژیکی و روانشناختی بر خودباوری تأثیر می‌گذارند و به عنوان علل خودباوری مدنظر قرار گرفته‌اند. در این تحقیق عدالت به منزله عامل اثرگذار در خودباوری مورد بررسی قرار گرفته است.

الماس عدالت (مدل چهار بعدی)

عدالت یکی از میراث‌های شکوهمند و جدایی‌ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده است. در جهان معاصر، از عدالت به منزله حلقه مفقوده است. که اغلب فعالیت‌های بشر را تحت بی‌عدالتی، تحت‌الشعاع قرار داده است. شاید اگر مازلو در قید حیات

بود، با توجه به اهمیت عدالت در عصر حاضر، از آن به عنوان یک نیاز آغازین در تئوری سلسله مراتب نیازهای انسان یاد می‌کرد. این اندیشمند، اگرچه عدالت را به‌طور ویژه در لیست سلسله مراتب نیازها نیاورده است، ولی با توجه به اهمیت این مفهوم، از آن به عنوان یک نیاز آغازین غالب یاد کرده و پیامدهای بی‌عدالتی را متذکر شده است و نیز به جای عدالت، از مفاهیمی همچون انصاف³، صداقت و سامانمندی به منزله مجموعه‌ای که پیش‌زمینه شرایط ارضای نیازهای آغازین را ایجاد می‌کند، نام می‌برد (Maslow 1954: 22). عدالت شاید مرکز ارزش‌های اخلاقی، سیاسی (McLeish 1993: 403) و شاید تجلی‌گر شأن والای انسانی است.

عدالت از جمله مفاهیم تاریخی فلسفه سیاسی است که از گذشته تا به امروز، جزء آرمان‌های بشر بوده است و این بیانگر آن است که این مفهوم هرگز به‌طور کامل عملی نشده و از جمله اصولی است که با توجه به زمان به‌روز می‌شود. راولز (1971) بیان می‌کند که عدالت در اکثر جنبه‌های زندگی انسان رخنه کرده است و عدالت اولین فضیلت نهادهای اجتماعی مثل صداقت در پندار است. گرینبرگ (1990) بیان می‌کند که مفاهیم معدودی همچون عدالت به عنوان بنیان تعاملات اجتماعی انسان وجود دارد. عدالت در بیش از سه دهه گذشته به منزله یک موضوع معروف در جامعه‌شناسی سازمان‌ها شناخته شده است.

مطالعات عدالت در سازمان‌ها، داده‌های بنیادی خود را از تحقیقات آدامز روی مفهوم برابری⁴ گرفته است (Adams 1965)، ولی بلوغ این مطالعات از سال 1990 به بعد اتفاق افتاده است. اخیراً به نظر می‌رسد که علاقه‌مندی به عدالت سازمانی⁵ شهرت و محبوبیت زیادی یافته و در مطالعات تحقیق جامع⁶ به اوج خود رسیده است (Cohen-Charash and Spector 2001; Colquitt, Conlon 2001).

تحقیقات نخستین، توان تشریح و پیش‌بینی عکس‌العمل افراد را نسبت به عدالت نداشتند. به خاطر همین نقصان، تحقیقات به سمت عدالت رویه‌ای گرویدند. نتایج این مطالعات حاکی از آن است که افراد فقط به دریافتی خود عکس‌العمل نشان نمی‌دهند بلکه نسبت به رویه‌هایی که منجر به دریافتی ایشان می‌شود، نیز عکس‌العمل نشان می‌دهند. در برخی از

3 - Fairness

4 - Equity

5 - Organizational Justice

6 - Meta-analysis

شرایط افراد نسبت به عدالت رویه‌ای بیشتر از عدالت توزیعی عکس‌العمل نشان می‌دهند (Lind & Taylor 1988). در همین حال برخی از محققان پیشنهاد کردند که عدالت رویه‌ای باید از عدالت مراوده‌ای (روشی که سرپرستان رویه‌ها را وضع می‌کنند) مجزا شود. بعدها برخی دیگر بیان کردند که عدالت مراوده‌ای از دو جزء عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی که هرکدام پیامدهای متفاوتی دارند، تشکیل شده است (e.g Colquitt 2001; Colquitt et al 2001).

تحقیقات پیشین در خصوص مفهوم عدالت حکایت از دو بعدی بودن این مفهوم داشت که ابعاد آن عبارتند از عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای؛ که از هر دو به منزله ابعاد مستقل عدالت نام می‌برند (Greenberg 1990; Lind & Taylor 1988). در حالی که با تکمیل شدن تحقیقات، مدل سه بعدی عدالت تحت عناوین عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای، برای درک بهتر چگونگی شکل‌گیری ادراک مردم از عدالت پیشنهاد شد و اکثر تحقیقات انجام شده بر روی عدالت بر سه بعد مذکور تأکید دارند (Greenberg & Lind 2000; Byrne & Cropanzano 2001; Cohen-Charash & Spector 2001; Gilliland & Chan 2001).

عدالت توزیعی به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به تخصیص منابع توسط سازمان، مربوط می‌شود. این نوع عدالت تأکید بر خروجی‌ها (مثل افزایش حقوق، قوانین تشویقی، نمره‌های ارزیابی) دارد. منابع مربوط به عدالت توزیعی، بر گرفته از تئوری برابری آدامز (1965) است که مربوط به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به دریافتی‌ها است. عدالت توزیعی اولین مفهوم عدالت بود که توسط روان‌شناسان اجتماعی مطالعه شده است. بر اساس مطالعات آدامز (1965) عدالت توزیعی می‌تواند به صورت درک عادلانه بودن دریافتی‌های یک نفر در مبادلات اجتماعی تعریف شود. دریافتی‌ها ممکن است مادی یا معنوی باشد. بر اساس تحقیقات وی، مردم عادلانه بودن را بر اساس مقایسه داده‌ها و برودادها و همچنین مقایسه نسبت آن‌ها با استانداردهایی که بر مبنای آن دریافتی می‌گیرند، درک می‌کنند.

عدالت رویه‌ای به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به رویه‌هایی که کار رفته در اتخاذ تصمیم مربوط می‌شود. این نوع عدالت بر رویه کار تأکید می‌کند (مثل چگونگی ارتقا یا چگونگی افزایش حقوق)؛ یعنی عدالت رویه‌ای به کیفیت و انصاف در روابط بین کارمند و سرپرست اشاره دارد.

منابع مربوط به عدالت رویه‌ای (e.g. Cohen-Charash and Spector 2004; Colquitt et al 2004) نشان داده‌اند که ادراک بهتر از عدالت رویه‌ای، منجر به پیامدهای مناسبی بر روی سازمان می‌شود؛ مثل تعهد بالای سازمانی تمایل بیشتر به باقی ماندن در سازمان، سطح بالایی از عملکرد و رضایت شغلی.

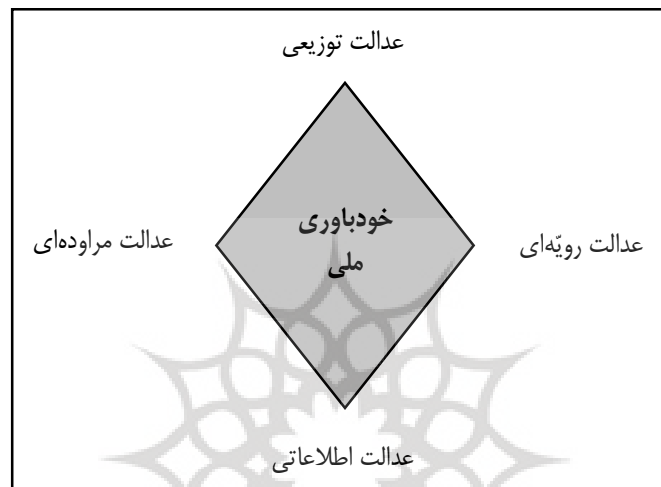
فولگر و کانواوسکی (1989) گزارش کردند که عدالت توزیعی خیلی بیشتر با رضایت از پرداخت (حقوق) مرتبط است؛ در حالی که عدالت رویه‌ای بیشتر با تعهدات سازمانی و اعتماد به سرپرستان مرتبط است؛ به‌طور کلی تحقیقاتی که تاکنون در زمینه ابعاد مختلف عدالت انجام شده، حاکی از آن است که عدالت توزیعی بیشتر با دریافتهای افراد در ارتباط است؛ در حالی که عدالت رویه‌ای بیشتر با ارزیابی مؤسسات و مشارکت کارکنان در ارتباط است (Lind & Tyler 1988).

عدالت مراوده‌ای، توسعه یافته عدالت رویه‌ای است. این نوع عدالت تأکید بر چگونگی رفتار مدیران با زیردستان بر اساس صداقت، بزرگداشت، احترام و مانند این‌هاست. تحقیقات بعدی (Greenberg 1993; Colquitt 2001; Colquitt et al 2001; Greenberg & Lind 2000;) (Rego et al 2004; Blakely et al 2005) عدالت مراوده‌ای را به دو جزء تقسیم می‌کند: جزء نخست عدالت بین فردی⁷ است که مربوط می‌شود به میزان رفتاری که سرپرست با مردم با احترام و صداقت انجام می‌دهد؛ و جزء دوم عدالت اطلاعاتی است، یعنی ارائه توضیح سرپرستان به کارکنان در مورد تصمیماتی که ممکن است بر آن‌ها اثر بگذارد.

عدالت بین فردی بر رفتار خوب، احترام، صداقت و... که در رویه‌ها مشهود است، مربوط می‌شود و عدالت اطلاعاتی به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم‌گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص، یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا این که آیا اطلاعات منطقی، صادقانه و به موقع است یا خیر مربوط می‌شود.

به‌طور کلی عدالت اطلاعاتی بین فردی، بیشتر بر بیانات و رفتارهای افرادی که نقش تصمیم‌گیرندگان را ایفا می‌کنند، متمرکز است تا این که بر ویژگی‌های سیستماتیک و یا ساختاری رویه‌ها و برون‌دادها متمرکز باشد. تحقیقات حاکی از آن است که افرادی که ادراک مثبتی نسبت به عدالت سازمانی دارند نسبت به سازمانشان بیشتر متعهد هستند و در حقیقت کمتر غیبت می‌کنند و عملکرد عالی دارند، شهروندان سازمانی بهتری هستند و رضایتمندی بیشتری دارند (Colquitt et al 2001; Cohen-Chrash & Spector 2001).

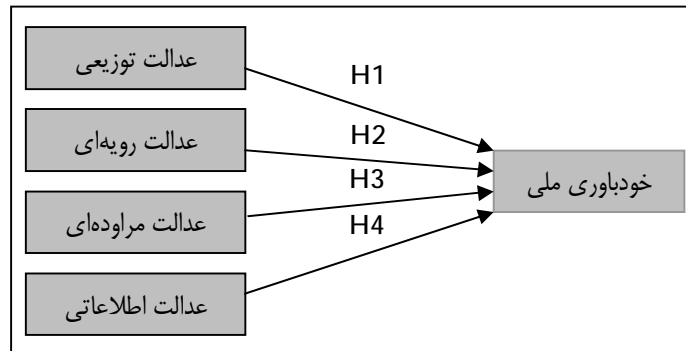
در سال 2001، کلکوئیت و همکارانش با بررسی نتایج حاصل از 242 نمونه مستقل که در 183 مقاله منتشر شده، در طی سالیان 1970 تا 2001 به بررسی رابطه بین عدالت (هر 4 بعد) و پیامدهای کلیدی آن برای سازمان همچون جابه‌جایی و رضایتمندی و عملکرد و مانند آن پرداختند و این نتیجه را گرفتند که مدل چهار بعدی، پیش‌بینی کننده بسیار خوبی است. بر اساس مفاهیم خودباوری ملی و مدل الماس عدالت در شکل زیر، مدل مفهومی تحقیق نشان داده شده است.



شکل شماره 1 - مدل مفهومی تحقیق

بر مبنای مدل چهار بعدی عدالت و مبانی نظری گفته شده، فرضیات تحقیق به صورت زیر بنا می‌شود:

- H1: بین عدالت توزیعی و خودباوری در نهادهای آموزشی ارتباط معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.
- H2: بین عدالت رویه‌ای و خودباوری در نهادهای آموزشی ارتباط معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.
- H3: بین عدالت مراوده‌ای و خودباوری در نهادهای آموزشی ارتباط معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.
- H4: بین عدالت اطلاعاتی و خودباوری در نهادهای آموزشی ارتباط معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.
- H5: تفاوت معنی‌داری بین میزان عدالت و خودباوری در گروه‌های چهارگانه وجود دارد.



شکل شماره 2 - روابط بین متغیرهای تحقیق

روش تحقیق

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق دانش‌آموزان مدارس دولتی و غیرانتفاعی و دانشجویان دانشگاه‌های دولتی و آزاد بوده‌اند. ابتدا جامعه آماری به چهار گروه تقسیم و در داخل هر گروه به روش تصادفی ساده، آزمودنی‌ها انتخاب شده‌اند. دلیل انتخاب چهار گروه فوق از نهادهای آموزشی، این است که اصلی‌ترین نهادهای آموزشی کشور به لحاظ تعداد و گستردگی محسوب می‌شوند و دلیل تمایز آن‌ها به چهار خرده جامعه، این است که سازمان، مدیریت، منابع درآمدی و روش هزینه، فرایند انجام کار، کیفیت خروجی و استانداردهای آموزشی آن‌ها متفاوت بوده است. نمونه آماری شامل 897 نفر از چهار گروه مذکور است. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان حدود 890 نفر برآورد شده است و در نهایت 897 نفر از چهار گروه یاد شده در تحلیل گنجانیده شده است و 7 پرسشنامه اضافی حذف نشده است. هرچند پاسخگویان از لحاظ تحصیلات (متوسطه، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) متفاوت بوده‌اند؛ ولی برای اهداف این تحقیق نظرهای آن‌ها ارزش یکسانی دارد. از میان 897 نفر، 53% (475 نفر) زن و 47% (422 نفر) مرد بوده‌اند.

متغیرها: متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی به عنوان متغیر مستقل و احساس خودباوری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

گردآوری داده‌ها: گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه صورت گرفته است. 2000 پرسشنامه توسط 4 دانشجو در طول 2 هفته به صورت حضوری در کلاس درس توزیع و جمع‌آوری شده

است. به پاسخ‌دهندگان اطمینان داده شده است که اسم آن‌ها و سازمانشان کاملاً محرمانه بوده و به هیچ طریق فاش نخواهد شد. از این‌رو، هیچ سؤالی برای اطلاعات شخصی افراد طراحی نشده است. نمونه آماری شامل 4 گروه بوده است که در هر گروه از نمونه آماری، تعداد 500 پرسشنامه توزیع شده است. از نمونه‌ای که دانش‌آموزان دولتی بوده‌اند تعداد 220 پرسشنامه عودت داده شده است که تعداد 205 پرسشنامه کاملاً تکمیل شده در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. در نمونه 2 که دانش‌آموزان غیرانتفاعی بوده‌اند، از 500 پرسشنامه 230 پرسشنامه عودت داده شده که تعداد 214 پرسشنامه کاملاً تکمیل شده، مورد استفاده قرار گرفته است. در نمونه 3 که دانشجویان دانشگاه‌های دولتی بوده‌اند از 500 پرسشنامه 260 پرسشنامه عودت داده شده که 236 پرسشنامه کاملاً تکمیل شده در تحلیل استفاده شده است. از نمونه 4 که دانشجویان دانشگاه‌های آزاد بوده‌اند، از 500 پرسشنامه توزیع شده 286 پرسشنامه عودت داده شده که 242 پرسشنامه کاملاً تکمیل شده در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است. میزان بازگشت پرسشنامه به صورت میانگین 49% بوده است. میزان پرسشنامه‌های کاملاً تکمیل شده 44% بوده است که باتوجه به فرهنگ تحقیقات در کشور، نرخ رضایت‌بخشی است. ولی در مقایسه با دیگر تحقیقات در نهادهای آموزشی، میزان پایینی است.

مقیاس اندازه‌گیری و روایی و پایایی: برای اندازه‌گیری خودباوری عام، از مقیاس چن و گالی و ادن (2001) استفاده شده است. برای اندازه‌گیری میزان ابعاد عدالت از مقیاس رگا و کانها (2006) بهره گرفته شده است. برای عدالت توزیعی سؤالات 9 تا 16، برای عدالت رویه‌ای سؤالات 17 تا 19، برای عدالت مراوده‌ای سؤالات 20 تا 22 و برای عدالت اطلاعاتی سؤالات 23 تا 25 در نظر گرفته شده است. همه گزینه‌ها در مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت به صورت زیر بوده است:

کاملاً موافقم (5) موافقم (4) نظری ندارم (3) مخالفم (2) کاملاً مخالفم (1)

در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به عمل آمده تا سؤالات سادگی و وضوح کافی داشته باشند. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد 30 پرسشنامه در بین دانشجویان توزیع و گردآوری شد. پرسشنامه آغازین مرکب از 28 سؤال بود، که 20 سؤال برای ابعاد چهارگانه عدالت (عدالت توزیعی 8 سؤال، عدالت مراوده‌ای 5 سؤال، عدالت رویه‌ای 4 سؤال و عدالت اطلاعاتی 3 سؤال) و 8 سؤال برای متغیر خودباوری عام طراحی شده بود. پس از تحلیل عاملی اکتشافی سازه خودباوری عام در یک عامل به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در مورد 20 سؤال عدالت اجتماعی نیز بیانگر وجود چهار عامل بود. البته دو سؤال مربوط به

عدالت مروده‌ای و یک سؤال مربوط به عدالت رویه‌ای به علت بار عاملی کم حذف شدند. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس خودباوری 86 درصد و مدل چهار بعدی عدالت 91 درصد و اعتبار کل مقیاس با 25 سؤال 0/8437 است که نشانگر قابلیت اعتماد ابزار تحقیق می‌باشد. همچنین جهت آزمون روایی سؤالات هم، از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرهای متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده گردید. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمد و به این ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققان را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل 8/53 انجام گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر دو مقیاس خودباوری و عدالت اجتماعی در جداول 1 و 2 مشخص شده است.

جدول شماره 1 - مدل اندازه‌گیری خودباوری

شماره	سؤالات مقیاس خودباوری	ضریب استاندارد	t-value
1	من می‌توانم بسیاری از اهدافی که برای خود تعیین می‌کنم، محقق سازم.	0/71	12/71
2	در مواجهه با کارهای مشکل، اطمینان دارم آن‌ها را انجام خواهم داد.	0/47	3/43
3	به‌طور کلی، فکر می‌کنم می‌توانم به نتایجی که برایم مهم است، دست یابم.	0/68	8/37
4	معتقدم که می‌توانم تا حدود زیادی آنچه که ذهنم را روی آن متمرکز کردم، حاصل سازم.	0/46	7/82
5	من قادرم بر بسیاری از مشکلاتم با موفقیت غلبه نمایم.	0/36	8/73
6	اطمینان دارم که می‌توانم وظایف کاری مختلف خود را به‌طور مؤثری انجام دهم.	0/69	9/85
7	من می‌توانم بسیاری از کارها و وظایف را در مقایسه با دیگران بهتر انجام دهم.	0/87	16/37
8	حتی زمانی که کارها سخت و دشوار است من به خوبی از عهده آن‌ها بر می‌آیم.	0/62	12/79
$c^2 = 42/91$ $RMSE = 0/026$ $GFI = 0/94$ $AGFI = 0/92$ تمام مقادیر t در سطح اطمینان 99% معنی‌دار هستند.			

شایان ذکر است که برای این که مدل اندازه‌گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، اولاً باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند؛ و ثانیاً مقادیر t-value ضرایب استاندارد آن

باید معنی‌دار باشند. اگر مقدار C^2 کم، نسبت C^2 به درجه آزادی⁸ کوچکتر از 3، RMSE⁹ کوچکتر از 0,05 و نیز GFI¹⁰ و AGFA¹¹ بزرگتر از 90% باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از 2 بزرگتر یا از 2- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان 99% معنی‌دار خواهند بود. با نگاهی با نتایج خروجی لیزرل، ملاحظه می‌شود که مدل اندازه‌گیری فرار مغزها مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFA آن بالای 90 درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی‌دار می‌باشند.

جدول شماره 2 - مدل اندازه‌گیری الماس عدالت اجتماعی

شماره	ابعاد	سؤالات مقیاس عدالت چهار بعدی	ضریب استاندارد	t-value
9	توزیعی	باتوجه به تجربیاتم احساس می‌کنم که پاداش‌ها منصفانه توزیع می‌شود.	0/52	12/33
10	توزیعی	باتوجه به مسئولیت‌هایم احساس می‌کنم که پاداش‌ها منصفانه توزیع می‌شود.	0/57	8/36
11	توزیعی	باتوجه به فشار کاری احساس می‌کنم که پاداش‌ها منصفانه توزیع می‌شود.	0/59	9/10
12	توزیعی	باتوجه به حس وظیفه‌شناسی احساس می‌کنم که پاداش‌ها منصفانه توزیع می‌شود.	0/54	9/56
13	توزیعی	باتوجه به میزان تلاشی که صورت می‌دهم احساس می‌کنم که پاداش‌ها منصفانه توزیع می‌شود.	0/50	10/53
14	توزیعی	میزان کاری که به من محول می‌شود، منصفانه است.	0/49	11/72
15	توزیعی	در کل میزان مسئولیت‌ها و وظایف من منصفانه است.	0/54	12/03
16	توزیعی	با در نظر داشتن شرایط کاری انجام همه وظایف خواسته شده انتظاری غیرمنصفانه است.	0/62	12/17
17	رویه‌ای	معیارهای ارتقا در این سازمان منصفانه است.	0/71	8/52
18	رویه‌ای	رویه‌های انجام کار در این سازمان منصفانه است.	0/61	8/24
19	رویه‌ای	تصمیمات درباره اعضای هیأت علمی (یا معلمان) به صورت یکسان اجرا می‌شود.	0/48	9/97
20	مراوده‌ای	کسانی که در سازمان با آن‌ها ارتباط کاری دارم، با من منصفانه برخورد می‌کنند.	0/38	6/22
21	مراوده‌ای	کسانی که در سازمان با آن‌ها ارتباط کاری دارم با من صادقانه و اخلاقی برخورد می‌کنند.	0/55	9/53
22	مراوده‌ای	کسانی که در سازمان با آن‌ها ارتباط کاری دارم، با خوشرویی برخورد می‌کنند.	0/66	12/42
23	اطلاعاتی	کسانی که با آن‌ها مبادله اطلاعاتی دارم قبل از تصمیم در مورد محتوای اطلاعات برخورد اطلاعات اهمیت می‌دهند.	0/42	5/86
24	اطلاعاتی	کسانی که با آن‌ها مبادله اطلاعاتی دارم وقتی درباره محتوای اطلاعات تصمیم‌گیری می‌کنند عمل تصمیم را برای من تبیین می‌کنند.	0/47	8/69
25	اطلاعاتی	کسانی که با آن‌ها مبادله اطلاعاتی دارم وقتی در مورد کار من تصمیم می‌گیرند مضامین آن تصمیمات را برای من توضیح می‌دهند.	0/69	9/54
		AGFI = 0/93	RMSE = 0/038	GFI = 0/96
		تمام مقادیر t در سطح اطمینان 99% معنی‌دار هستند.		
		$C^2 = 95/67$		

8 - Degree of Freedom

9 - Root Mean Square Error of Approximation

10 - Goodness of Fit Index

11 - Adjusted Goodness of Fit Index

همچنین نتایج خروجی لیزرل برای مدل اندازه‌گیری عدالت اجتماعی نشان می‌دهد که این مدل نیز مدل مناسبی است. چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI و AGFA آن بالای 90 درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی‌دار می‌باشند. مجموع این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی می‌باشد.

آزمون آماری: از روش همبستگی پیرسون و اسپیرمن و تحلیل واریانس برای آزمون فرضیات استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه 11 و لیزرل 8/53 بهره گرفته شده و سطح خطای 1% برای آزمون فرضیات در نظر گرفته شده است. خلاصه ضرایب همبستگی به هر دو روش پیرسون و اسپیرمن در جدول زیر آورده شده است.

یافته‌ها و تحلیل

همان‌طوری که در جدول زیر نشان داده شده است همبستگی پیرسون به‌دست آمده بین دو متغیر خودباوری و عدالت توزیعی (0/494) و همبستگی اسپیرمن آن دو متغیر (0/327) است. همبستگی پیرسون محاسبه شده بین دو متغیر خودباوری و عدالت رویه‌ای (0/548) و همبستگی اسپیرمن آن دو متغیر (0/488) است. همبستگی پیرسون به‌دست آمده بین دو متغیر خودباوری و عدالت مراوده‌ای (0/167) و همبستگی اسپیرمن آن دو متغیر (0/264) می‌باشد. و همچنین همبستگی پیرسون محاسبه شده بین دو متغیر خودباوری و عدالت اطلاعاتی (0/691) و همبستگی اسپیرمن آن دو متغیر (0/613) است.

جدول شماره 3 - ماتریس همبستگی بین متغیرها

همبستگی‌ها	خود باوری		عدالت توزیعی		عدالت رویه‌ای		عدالت مراوده‌ای		عدالت اطلاعاتی	
	پیرسون	اسپیرمن	پیرسون	اسپیرمن	پیرسون	اسپیرمن	پیرسون	اسپیرمن	پیرسون	اسپیرمن
خودباوری	1	1								
عدالت توزیعی	0/494	0/327	1	1						
عدالت رویه‌ای	0/548	0/488	0/503	0/498	1	1				
عدالت مراوده‌ای	0/167	0/264	0/361	0/421	0/370	0/392	1	1		
عدالت اطلاعاتی	0/691	0/613	0/395	0/409	0/477	0/456	0/429	0/550	1	1

همه ضرایب در سطح اطمینان 99% معنی‌دار هستند.

همچنین همبستگی پیرسون و اسپیرمن به دست آمده بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به ترتیب (0/503 و 0/498) و عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای (0/361 و 0/421) و عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی (0/395 و 0/409) و عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (0/370 و 0/392) و عدالت رویه‌ای و عدالت اطلاعاتی (0/477 و 0/456) و عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی (0/429 و 0/550) است.

بر مبنای آزمون همبستگی چهار فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت اطلاعاتی و خودباوری رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

برای سنجش فرضیه پنجم از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. بر مبنای خروجی SPSS تفاوت معنی‌داری بین میانگین عدالت توزیعی ($P=0/000$, $F=9/342$)، عدالت رویه‌ای ($P=0/001$, $F=5/835$)، عدالت مراوده‌ای ($P=0/018$, $F=3/387$)، عدالت اطلاعاتی ($P=0/000$, $F=17/602$) و خودباوری ($P=0/000$, $F=14/200$) در چهار گروه مورد تحقیق وجود دارد؛ یعنی میانگین هر چهار گروه در همه متغیرها با هم تفاوت معنی‌داری دارند. جدول زیر، خلاصه میانگین‌های متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت اطلاعاتی و خودباوری را در چهار گروه دانش‌آموزان مدارس دولتی، دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی، دانشجویان دانشگاه‌های دولتی و دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی نشان می‌دهد:

جدول شماره 4 - خلاصه میانگین‌های متغیرها

میانگین کل	گروه چهارم: دانشجویان آزاد	گروه سوم: دانشجویان دولتی	گروه دوم: دانش‌آموزان غیرانتفاعی	گروه اول: دانش‌آموزان دولتی	
2/36	2/27	2/45	2/54	2/18	خودباوری
2/64	2/34	2/72	3/34	2/16	عدالت توزیعی
2/80	2/71	2/93	2/73	2/84	عدالت رویه‌ای
2/51	2/11	2/18	3/57	2/17	عدالت مراوده‌ای
2/34	1/81	2/93	3/01	1/64	عدالت اطلاعاتی

برای مقایسه میانگین‌ها و نشان دادن تفاضل‌ها از آزمون Post Hoc و آماره Tukey HSD استفاده شده است. میانگین (2/18) خودباوری در بین دانش‌آموزان مدارس دولتی از میانگین (2/54) خودباوری در بین دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی کمتر است، از آنجایی که حد بالا و پایین آماره Tukey HSD هر دو منفی است، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین اولی کوچکتر از دومی است. میانگین (2/45) خودباوری در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی از میانگین (2/27) خودباوری در بین دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی بیشتر است، از آنجایی که حد بالا و پائین آماره Tukey HSD هر دو مثبت است، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین اولی بزرگتر از دومی است. ولی میانگین کل خودباوری (2/36) و آزمون T (حد بالا و پایین منفی است) حاکی از پایین بودن شاخص خودباوری در همه آزمودنی‌های این تحقیق است.

در مورد مقایسه همه متغیرهای مستقل نیز از آماره Tukey HSD استفاده شده است. میانگین (2/16) عدالت توزیعی در بین دانش‌آموزان مدارس دولتی از میانگین (3/34) عدالت توزیعی در بین دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی کمتر بوده و میانگین (2/72) عدالت توزیعی در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی از میانگین (2/34) عدالت توزیعی در بین دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی بیشتر است؛ ولی میانگین کل عدالت توزیعی (2/64) بیانگر پایین بودن شاخص عدالت توزیعی در آزمودنی‌های این تحقیق می‌باشد.

میانگین (2/84) عدالت رویه‌ای در بین دانش‌آموزان مدارس دولتی از میانگین (2/73) عدالت رویه‌ای در بین دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی کمتر است و میانگین (2/93) عدالت رویه‌ای در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی از میانگین (2/71) عدالت رویه‌ای در بین دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی بیشتر می‌باشد؛ در حالی که میانگین کل عدالت رویه‌ای (2/80) بیانگر پایین بودن شاخص عدالت رویه‌ای در آزمودنی‌های این تحقیق است.

میانگین (2/17) عدالت مراوده‌ای در بین دانش‌آموزان مدارس دولتی از میانگین (3/57) عدالت مراوده‌ای در بین دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی کمتر بوده و میانگین (2/18) عدالت مراوده‌ای در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی از میانگین (2/11) عدالت مراوده‌ای در بین دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی بیشتر است؛ ولی میانگین کل عدالت مراوده‌ای (2/51) بیانگر پایین بودن شاخص عدالت مراوده‌ای در آزمودنی‌های این تحقیق می‌باشد.

میانگین (1/64) عدالت اطلاعاتی در بین دانش‌آموزان مدارس دولتی از میانگین (3/01) عدالت اطلاعاتی در بین دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی کمتر است؛ و میانگین (2/93) عدالت

اطلاعاتی در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی از میانگین (1/81) عدالت اطلاعاتی در بین دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی بیشتر می‌باشد؛ در حالی که میانگین کل عدالت اطلاعاتی (2/34) بیانگر پایین بودن شاخص عدالت اطلاعاتی در آزمودنی‌های این تحقیق است. جهت رتبه‌بندی هر یک از عوامل مرتبط با خودباوری، از آزمون فریدمن استفاده گردیده است. خروجی SPSS معنی‌داری آزمون ($P=0.000$) بوده و از سطح معنی‌داری استاندارد (5% = α) کمتر است. بنابراین می‌توان گفت عوامل مرتبط با خودباوری رتبه‌های یکسانی ندارند. همان‌طوری که در جدول شماره 5 مشاهده می‌گردد، بالاترین رتبه، مربوط به عدالت رویه‌ای و کمترین رتبه، مربوط به عدالت اطلاعاتی در نهادهای آموزشی است.

جدول شماره 5 - میانگین رتبه‌ها در آزمون فریدمن

	رتبه	
N = 897	3/81	عدالت رویه‌ای
Chi-Square = 642.012	3/36	عدالت توزیعی
d.f = 4	3/16	عدالت مراوده‌ای
Sig = .000	2/32	عدالت اطلاعاتی

نتیجه‌گیری

گفته شد که نهادهای آموزشی یکی از نهادهای آغازین در کلیه جوامع بشری بوده است. اولین مراحل جامعه‌پذیری (اجتماعی شدن) همه انسان‌های جامعه پس از خانواده، در نهادهای آموزشی صورت می‌پذیرد. از این رو تجربیات عادلانه یا غیرعادلانه بودن ترتیبات قراردادی جامعه ممکن است در ناخودآگاه این افراد تأثیر گذاشته و به منزله عادت در نهادهای بعدی دیگر تکرار شود. این خاصیت تکرار شون‌دگی و مسلم شدن عادت‌های روزمره ممکن است برای یک جامعه به صورت سرمایه و برای جامعه دیگر به صورت بدهی درآید. همان‌طور که داده‌های آماری نشان می‌دهد، میانگین عدالت در هر چهار بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی، در هر چهار گروه تحقیق پایین است و این، بیانگر این مطلب است که افراد در نهادهای آموزشی احساس عادلانه بودن کمتری از نحوه توزیع منابع، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، تعاملات و مبادلات اجتماعی و نیز

مبادلات اطلاعاتی دارند. ادامه چنین وضعیتی هم برای نهادهای آموزشی و هم برای کل جامعه خطرناک است.

همچنین پایین بودن میانگین ابعاد چهارگانه عدالت، با پایین بودن میانگین خودباوری در هر چهار گروه آزمون تلازم دارد. از این یافته‌ها می‌توان به عنوان عواملی که تبیین کننده مشکلات جامعه امروز هستند، یاد کرد؛ چرا که ریشه بسیاری از معضلات معاصر در بی‌عدالتی است که افراد در طی دوران‌های تحصیلی خود در نهادهای آموزشی ادراک کرده و به بقیه عرصه‌ها تسری می‌دهند. پایین بودن میانگین خودباوری در بین دانشجویان و دانش‌آموزان نیز مسأله‌ای است که باید مدنظر سیاست‌گذاران نهادهای آموزشی قرار گیرد.

باتوجه به موارد فوق، بازنگری در ساختارها و فرایندهای نهادهای آموزشی به منظور عدالت محور شدن، از جمله ضروریاتی است که باید در برنامه‌ریزی استراتژیک نهادهای آموزشی مورد توجه خاص قرار گیرد. این مسأله نیازمند تحقیقات بیشتری است که به دیگر محققان توصیه می‌شود آن را دنبال کنند. علاوه بر این، طراحی مکانیزم‌هایی برای افزایش خودباوری حوزه تحقیقاتی بسیار ضروری است که باید برای ورود به صحنه‌های جهانی در عرصه‌های مختلف مدنظر قرار گیرد.

منابع

- پورعزت، علی اصغر. 1380. "مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی". دانش مدیریت. شماره 55: 117 - 83.
- قلی‌پور، آرین. 1380. جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
- قلی‌پور، آرین. 1384. نهادها و سازمان‌ها: رویکرد نهادی به سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
- Adams, J.S. 1965. "Inequity in social exchange". In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. vol. 2: 267-299. New York: Academic Press.
- Bandura, A. 1977. "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*. 84/2: 191-215.
- Bandura, A. 1982. "Self-efficacy mechanism in human agency". *American Psychologist*. 37:122-147.
- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Bandura, A. 2000. "Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness". In E. A. Locke (Ed.). *Handbook of principles of organization behavior*. 120 - 136. Oxford, UK: Blackwell.
- Blakely, G.L; Andrews, M.C; & Moorman, R.H. 2005. "The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors". *Journal of Business and Psychology*. 20/2: 259-273.
- Byrne, Z.S. & Cropanzano, R.S. 2000. "To which source do I attribute this fairness? Differential effects of multi-foci justice on organizational work behaviors". Paper presented at the *15th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. New Orleans: LA.
- Cervone, D. 1997. "Social-cognitive mechanisms and personality coherence: Self-knowledge, situational beliefs, and cross-situational coherence in perceived self-efficacy". *Psychological Science*. 8: 43-50.
- Chen, G; Gully, SM; Eden, D. 2001. Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*. 4: 62- 83.
- 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. 2001. "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". *Journal of Applied Psychology*. 86/3: 386-400.
- Colquitt, J.A; Conlon, D.E; Wesson, M.J; Porter, O.L.H; & Ng, K.Y. 2001. "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 425 -445.
- 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*. (317 - 372). New York: Wiley.
- Eden, D; & Zuk, Y. 1995. "Seasickness as a self-fulfilling prophecy: Raising self-efficiency to boost performance at sea". *Journal of Applied Psychology*. 80: 628 - 635.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. 1989. "Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions". *Academy of Management Review*. 32/1: 115-130.
- Gilliland, S.W. & Chan, D. 2001. "Justice in organizations: Theory, methods, and applications". In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. vol. 2: 143-165. London: Sage.
- Greenberg, J. 1990. "Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow". *Journal of Management*. 16:399 - 432.
- Greenberg, J. & Lind, E.A. 2000. "The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication". In C.L. Cooper & E.A. Locke (Eds.).

- Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice.* (72-108). Malden, MA: Blackwell.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. 1988. *The social psychology of procedural justice.* New York: Plenum.
- Mager, R. F. 1992. "No self-efficacy, no performance". *Training.* 29/4: 32-36.
- Maslow, A. 1954/1987. *Motivation and personality.* (3rd rev. ed.). New York: Harper & Row.
- McLeish, K. 1993. *Key ideas in human thought* (Ed.). London: Bloomsbury.
- Perrewe P.L; Hochwarter W.A; Rossi A.M; Wallace A; Maignan I; Castro S.L; Ralston D.A; Westman M; Vollmer G; Tang M; Wan P; Van Deusen C.A. 2002. "Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout". *Journal of International Management.* 8/2: 163-187.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rego, Arménio and Cunha, Miguel. 2006. A Five-Dimensional Model of Organizational Justice. *Documentos de Trabalho em Gestão.* Universidade de Aveiro, DEGEI.
- Sherer, M; Maddux, J.E; Mercadante, B; Prentice-Dunn, S; Jacobs, B; and Rogers, R.W. 1982. "The self-efficacy scale: Construction and Validation". *Psychological Reports.* 51: 663 - 671.

