



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و تعارض بین فردی در محیط کار: "آیا چهار نوع عدالت اثر یکسان دارند؟"

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی

دانشگاه شهید چمران اهواز- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی- گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی

Email: esmaeil2140@yahoo.com

کیومرث بشلیده

دانشگاه شهید چمران اهواز- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی- گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و تعارض بین فردی در محیط کار بود. بدین منظور ۳۵۰ نفر از کارکنان ستادی دیپلم به بالای یکی از شرکت های صنعتی اهواز به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه های تحقیق شامل پرسشنامه عدالت سازمانی، تعارض بین فردی در محیط کار و خشنودی شغلی کلی را تکمیل کردند. نتایج تحقیق نشان داد نخست چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی رابطه مثبت دارند دوم) رابطه عدالت توزیعی با خشنودی شغلی بیش از رابطه ابعاد دیگر عدالت با خشنودی شغلی بود و سوم) رابطه عدالت بین فردی با تعارض بین فردی در محیط کار بیش از رابطه ابعاد دیگر عدالت با تعارض بین فردی در محیط کار بود. در پایان نتایج بر اساس نظریه چهار عاملی عدالت تبیین شده اند.

**واژگان کلیدی:** عدالت توزیعی- عدالت رویه ای- عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی- خشنودی شغلی- تعارض بین فردی در محیط کار

## مقدمه

در تمام نقاط دنیا مردم نسبت به عدالت حساسیت خاصی دارند. موقعیت های زیادی را می توان به یاد آورد که افراد به برخورد عادلانه واکنش مثبت و به برخورد غیرعادلانه واکنش منفی نشان می دهند. به همین دلیل عدالت سازمانی که به تبیین نتایج عدالت در سازمان ها می پردازد، به عنوان یکی از متغیرهای مهم سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (گرینبرگ، ۱۹۹۴). پژوهش ها نشان داده اند که عدالت سازمانی روی نگرش ها و رفتارهای مختلف مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، همکاری، و رفتار مدنی سازمانی تاثیر دارد (کوهن - کاراش و اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱؛ لیند و تایلر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). به همین منوال، بی عدالتی نیز موجب واکنش های منفی مانند غیبت، سرقت، تاخیر در حضور، و رفتار تلافی جویانه می شود. از این رو، عدالت سازمانی اهمیت بسزایی دارد و نیازمند اندازه گیری معتبر و پایا است.

در تمام پژوهش های 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). نخستین پژوهش ها در زمینه عدالت به عدالت توزیعی<sup>۴</sup> معطوف بود. پژوهش ها نشان دادند که توزیع منصفانه زمانی تحقق پیدا می کند که عایدات بر اساس هنجارهای درونی مانند برابری<sup>۵</sup> (آدامز<sup>۶</sup>، ۱۹۶۵)، تساوی<sup>۷</sup> یا نیاز (لونتال<sup>۸</sup>، ۱۹۷۶؛ به نقل از کالکوئیت، ۲۰۰۱) توزیع شوند. پژوهش های بعدی به بررسی رویه های توزیع تحت عنوان عدالت رویه ای<sup>۹</sup> پرداختند (تیبوت و والکر<sup>۱۰</sup>، ۱۹۷۵؛ به نقل از کالکوئیت، ۲۰۰۱). در این رابطه، دو مفهوم پردازی از این نوع عدالت به عمل آمده است. یکی عدالت رویه ای را از طریق تاثیر آن روی پیامدها تعریف می کند و دیگری رویه هایی را عادلانه می داند که مبتنی بر ملاک هایی مانند همسانی<sup>۱۱</sup>، بی طرفی<sup>۱۲</sup>، و منعکس کننده نظرات مختلف، هستند (لونتال، ۱۹۸۰؛ به نقل از کالکوئیت، ۲۰۰۱). بیس و موگ<sup>۱۳</sup> (۱۹۸۶) سومین بعد عدالت را تحت عنوان عدالت تعاملی<sup>۱۴</sup> معرفی کردند. این نوع عدالت به برخورد متقابلی که افراد در طی اجرای رویه ها دریافت می کنند (مانند احترام، توضیح کامل رویه ها)، اشاره دارد. سپس گرینبرگ (۱۹۹۳) عدالت تعاملی را به دو عامل جداگانه تحت عنوان عدالت بین فردی<sup>۱۵</sup> و عدالت اطلاعاتی<sup>۱۶</sup> تقسیم کرد. عدالت بین فردی به برخورد محترمانه، مودبانه و توأم با متانت تصمیم گیران با افراد اشاره دارد و عدالت اطلاعاتی به کیفیت و کمیت اطلاعاتی که راجع به فرایند تصمیم با رعایت معیارهایی مانند صحت، به موقع بودن و توضیحات مستدل، به افراد داده می شود، اشاره دارد (به نقل از کالکوئیت، ۲۰۰۱).

تا کنون پژوهش های زیادی در خصوص رابطه بین عدالت با پیامدهای آن انجام شده است. اما عمده پژوهش های انجام شده در خصوص مدل دو و سه عاملی عدالت انجام شده اند. در مجموع این تحقیقات نشان داده اند که هر یک از ابعاد عدالت با پیامد متفاوتی همراه بوده اند (کوهن - کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کالکوئیت، کنلن، ویسون، پرتو و نگ<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۱؛ جاج<sup>۱۸</sup> و کالکوئیت؛ ۲۰۰۴). به عنوان مثال عدالت رویه ای با عملکرد شغلی، عدالت توزیعی

<sup>1</sup> - Cohen-carash & Spector

<sup>2</sup> - Lind & Tyler

<sup>3</sup> - Colquitt

<sup>4</sup> - distributive justice

<sup>5</sup> - equity

<sup>6</sup> - Adams

<sup>7</sup> - equality

<sup>8</sup> - Leventhal

<sup>9</sup> - procedural justice

<sup>10</sup> - Thibaut & Walker

<sup>11</sup> - consistency

<sup>12</sup> - fairness

<sup>13</sup> - Bies & Moag

<sup>14</sup> - interactional justice

<sup>15</sup> - interpersonal justice

<sup>16</sup> - informational justice

<sup>17</sup> - Conlon, Wesson, Porter, & Ng

<sup>18</sup> - Judge

با خشنودی از حقوق و مزایا، عدالت بین فردی با استرس‌های شغلی و خشنودی از سرپرست، و عدالت اطلاعاتی با اعتماد رابطه داشته اند. جاج و کالکویت (۲۰۰۴) دریافتند هر چند کلیه ابعاد عدالت سازمانی با استرس شغلی رابطه منفی داشتند، اما عدالت بین فردی و رویه ای با آن همبستگی بیشتری داشتند. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و تعارض بین فردی در محیط کار است. انتظار می رود چهار بعد عدالت با خشنودی شغلی رابطه مثبت و با تعارض بین فردی به عنوان یکی از عوامل فشارزای محیط کار رابطه منفی داشته باشند. افزون بر این، انتظار می رود از بین چهار بعد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی بیش از ابعاد دیگر با خشنودی شغلی و عدالت بین فردی بیش از ابعاد دیگر با تعارض بین فردی در محیط کار همبستگی داشته باشد.

## روش

### جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مشغول به کار سال ۱۳۸۷ یکی از شرکت های صنعتی شهر اهواز بود. ۴۰۰ نفر از کارکنان دیپلم به بالا به شیوه تصادفی طبقه‌ای بر اساس 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 پرسشنامه ها 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 شرکت کنندگان بین ۲۸ تا ۵۷ بود با میانگین ۳۵/۳۶ و انحراف معیار ۸/۲۳.

### ابزارهای پژوهش

**مقیاس عدالت سازمانی.** این مقیاس ساخته کالکویت (۲۰۰۱) است و شامل ۲۰ ماده است، که ۴ ماده عدالت توزیعی، ۷ ماده عدالت رویه‌ای، ۴ ماده عدالت بین فردی و ۵ ماده عدالت اطلاعاتی را اندازه گیری می کنند. هر یک از ماده های این مقیاس بر روی طیف لیکرت ۵ درجه ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) نمره گذاری می شوند. حداقل و حداکثر نمره ای که فرد می تواند در این مقیاس کسب کند به ترتیب ۲۰ و ۱۰۰ می باشد. هاشمی شیخ شبانی و رجبی (زیر چاپ) این مقیاس را ابتدا به فارسی برگرداندند و سپس ماده های آن از نظر معنا و واژه گزینی دوباره مورد بررسی قرار دادند و در آخر روایی و پایایی آن را بررسی کردند که در حد قابل قبولی گزارش شده است. به طور اخص آنها گزارش دادند که عدالت توزیعی با ابزاری بودن، عدالت رویه ای با تعهد گروهی، عدالت بین فردی با رفتار یاری رسانی، و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی همبستگی معنی دار دارند. افزون بر این، تحلیل عامل تاییدی نیز برازندگی مدل چهار عاملی را تایید کرد. همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ نیز برای چهار عامل از ۰/۷ بالاتر بود.

**مقیاس شغل به طور کلی (JIG):** در پژوهش حاضر برای سنجش خشنودی شغلی از مقیاس شغل به طور کلی استفاده شد. این مقیاس توسط توسط آبرونسون، اسمیت، برانیک، گیسون، و پل<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) ساخته شده است و ۱۸ ماده دارد. آزمودنی باید هر ماده را که در مورد خوشایندی یا ناخوشایندی ناخوشایندی شغل اوست بخواند و پاسخ خود را در قالب سه گزینه بلی، خیر و نمی دانم مشخص کند. آبرونسون و همکاران (۱۹۸۹) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش داده اند. ارشدی (۱۳۸۶) آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۹۲ به دست آورد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ و تنصیف برای این مقیاس به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹ به دست آمد. آبرونسون و همکاران (۱۹۸۹) گزارش دادند که همبستگی این مقیاس با مقیاس خشنودی شغلی پنج ماده ای بریفیلد-روث (۱۹۵۱) ۰/۸ می باشد. ارشدی (۱۳۸۶) اعتبار سازه این مقیاس را از طریق همبسته کردن آن با یک سوال مربوط، ۰/۶۷ گزارش داد. در پژوهش حاضر نیز همبستگی بین این مقیاس با مقیاس خشنودی شغلی پنج ماده ای بریفیلد-روث (۱۹۵۱) ۰/۷ به دست آمد.

**مقیاس تعارض بین فردی در کار<sup>۳</sup> (ICAWS):** این مقیاس توسط اسپکتور و جکس<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) ساخته شد و چهار ماده دارد. ماده های این مقیاس در خصوص چگونگی تعاملات کارکنان در محیط کار سئوالاتی مطرح می کنند و به خصوص به پرسش هایی در مورد میزان جر و بحث ها و ارتباطات زشت و زنده آن ها می پردازند. در این مقیاس آزمودنی باید میزان تعارض خود را با همکاران روی یک طیف پنج درجه ای از کمتر از یک بار در ماه یا هرگز تا چندین بار در روز مشخص کند. نمره بالا در این مقیاس مبین تعارض زیاد با همکاران است و دامنه کلیه نمره هایی که آزمودنی ها می توانند در این مقیاس کسب کنند از ۴ تا ۲۰ متغیر است.

### یافته ها

<sup>۱</sup> - Job in-General

<sup>۲</sup> - Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul

<sup>۳</sup> - Interpersonal Conflict at Work (ICAWS)

<sup>۴</sup> - Spector & Jex

میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای تحقیق به همراه تعداد ماده مربوط به مقیاس هر متغیر در جدول ۱ درج شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره به همراه حجم نمونه و تعداد ماده‌های مقیاس سنجش مربوط به کلیه

#### متغیرهای تحقیق

تعداد ماده	حجم نمونه	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری متغیرها
۴	۳۵۵	۲۰	۴	۳/۹۶	۱۱/۴۰	عدالت توزیعی
۷	۳۵۵	۳۵	۷	۴/۶۱	۱۵/۸۸	عدالت رویه ای
۴	۳۵۵	۲۰	۴	۳/۲۴	۱۳/۹۸	عدالت بین فردی
۵	۳۵۵	۲۵	۵	۴/۲۴	۱۳/۷۶	عدالت اطلاعاتی
۱۸	۳۵۵	۵۳	۱۸	۸/۱۲	۴۴/۲۰	خشنودی شغلی
۴	۳۵۵	۲۰	۴	۲/۵۵	۸/۲۲	تعارض بین فردی در محیط کار

نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهند، که میانگین و انحراف معیار عدالت توزیعی به ترتیب ۱۱/۴۰ و ۳/۹۶، عدالت رویه ای، ۱۵/۸۸ و ۴/۶۱، عدالت بین فردی، ۱۳/۹۸ و ۳/۲۴، و عدالت اطلاعاتی ۱۳/۷۶ و ۴/۲۴ است. میانگین و انحراف معیار خشنودی شغلی و تعارض بین فردی نیز به ترتیب ۴۴/۲۰ و ۸/۱۲؛ ۸/۲۲ و ۲/۵۵ است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی میان متغیرهای مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

#### جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای مطالعه

متغیرها	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت بین فردی	عدالت اطلاعاتی	خشنودی شغلی	تعارض بین فردی
عدالت سازمانی	۰/۷۳۸**	۰/۷۶۵**	۰/۷۱۱**	۰/۸۴**	۰/۴۳**	-۰/۲۸۴**
عدالت توزیعی	-	۰/۴۸۶**	۰/۳۱۲**	۰/۴۳۵**	۰/۴۴**	-۰/۱۴۷**
عدالت رویه ای	-	-	۰/۳۱**	۰/۴۷۴**	۰/۲۹۷**	-۰/۱۰۷*
عدالت بین فردی	-	-	-	۰/۶۵۳**	۰/۲۸۶**	-۰/۴۱۹**
عدالت اطلاعاتی	-	-	-	-	۰/۲۸۱**	-۰/۲۵۴**
خشنودی شغلی	-	-	-	-	-	-۰/۲۸۲**

\* $P < 0.05$

\*\* $P < 0.01$

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند که کلیه ضرایب همبستگی میان متغیرها معنی دارند.

همان‌طور که گفته شد پژوهش حاضر چند فرضیه داشت. ۱) چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و تعارض بین فردی در محیط کار رابطه ساده و چندگانه دارند، ۲) رابطه عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی از رابطه سایر ابعاد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی بیشتر است و ۳) رابطه عدالت بین فردی با تعارض بین فردی در محیط کار از رابطه سایر ابعاد عدالت سازمانی با تعارض بین فردی در محیط کار بیشتر است. مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهند که چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و تعارض بین فردی همبستگی معنی‌دار دارند. بطور اخص ضریب همبستگی خشنودی شغلی و تعارض بین فردی به ترتیب با عدالت توزیعی،  $0/440$  و  $0/147$ ، عدالت رویه‌ای،  $0/297$  و  $0/107$ ، عدالت بین فردی،  $0/286$  و  $0/419$ ، و عدالت اطلاعاتی،  $0/283$  و  $0/254$  - به دست آمد که همگی در سطح  $p < 0/05$  معنی‌دارند.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون خشنودی شغلی بر چهار بعد عدالت سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. رگرسیون خشنودی شغلی بر عدالت سازمانی

شاخص آماری متغیرها	R	F p	$\beta$	P
عدالت رویه‌ای	0/465	37/41	0/47	0/316
عدالت توزیعی			0/343	0/001
عدالت بین فردی			0/85	0/087
عدالت اطلاعاتی			0/89	0/095

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند که ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیبی خطی از چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی ( $R=0/465$ ) است که این مقدار در سطح  $p < 0/001$  معنی‌دار است. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که از بین چهار بعد عدالت سازمانی تنها ضریب عدالت توزیعی معنی‌دار است.

جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون خشنودی شغلی بر چهار بعد عدالت سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. رگرسیون تعارض بین فردی بر عدالت سازمانی

شاخص آماری متغیرها	R	F P	$\beta$	p
عدالت رویه‌ای	0/421	29/11	0/46	0/341
عدالت توزیعی			-0/11	0/82
عدالت بین فردی			-0/431	0/001
عدالت اطلاعاتی			0/01	0/983

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهند که ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیبی خطی از چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی ( $R=0/421$ ) است که این مقدار در سطح  $p < 0/001$  معنی‌دار است. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که از بین چهار بعد عدالت سازمانی تنها ضریب عدالت بین فردی معنی‌دار است.

مندرجات جدول ۲ نشان دادند که ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی و خشنودی شغلی از ضریب همبستگی بین سایر ابعاد عدالت با خشنودی شغلی بیشتر است. در تحلیل رگرسیون (جدول ۳) نیز تنها ضریب رگرسیون مربوط به عدالت توزیعی معنی‌دار بود. بنابراین به نظر می‌رسد که ضریب همبستگی عدالت توزیعی با خشنودی شغلی بیش از همبستگی دیگر ابعاد عدالت با خشنودی شغلی است. با وجود این، برای روشن ساختن این مساله تحلیل‌های بیشتری انجام گرفت. آزمون Z برای مقایسه دو ضریب همبستگی نشان داد بین دو ضریب همبستگی (خشنودی شغلی و عدالت توزیعی؛ خشنودی شغلی و عدالت رویه‌ای) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. افزون بر این، چهار تحلیل رگرسیون خشنودی شغلی بر ابعاد عدالت سازمانی انجام شد که

در آنها ابتدا سه بعد عدالت در یک مرحله و بعد دیگر در مرحله دوم وارد تحلیل رگرسیون شدند. هدف این بود که ببینیم ورای اثر سه بعد عدالت، کدامیک از ابعاد عدالت نقش موثرتری در پیش بینی خشنودی شغلی دارند. کلیه تحلیل ها نشان دادند تنها عدالت توزیعی در پیش بینی خشنودی شغلی نقش دارد. علاوه بر این، مندرجات جدول ۲ نشان دادند که ضریب همبستگی بین عدالت بین فردی و تعارض بین فردی از ضریب همبستگی بین سایر ابعاد عدالت با تعارض بین فردی بیشتر است. در تحلیل رگرسیون (جدول ۴) نیز تنها ضریب رگرسیون مربوط به عدالت بین فردی اثر معنی دار داشت. بنابراین به نظر می رسد که همبستگی عدالت بین فردی با تعارض بین فردی بیش از همبستگی دیگر ابعاد عدالت با تعارض بین فردی است. با وجود این، برای روشن ساختن این مساله تحلیل های بیشتری انجام گرفت. آزمون Z برای مقایسه دو ضریب همبستگی نشان داد بین دو ضریب همبستگی (تعارض بین فردی و عدالت بین فردی؛ تعارض بین فردی و عدالت رویه ای) تفاوت معنی داری وجود دارد. افزون بر این، چهار تحلیل رگرسیون تعارض بین فردی بر ابعاد عدالت سازمانی انجام شد که در آنها ابتدا سه بعد عدالت در یک مرحله و بعد دیگر در مرحله دوم وارد تحلیل رگرسیون شدند. هدف این بود که ببینیم ورای اثر سه بعد عدالت، کدامیک از ابعاد عدالت نقش موثرتری در پیش بینی تعارض بین فردی در محیط کار دارند. کلیه تحلیل ها نشان دادند تنها عدالت بین فردی در پیش بینی تعارض بین فردی در محیط کار نقش دارد.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر همسو با پژوهش های قبلی نشان داد که چهار بعد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و تعارض بین فردی در محیط کار همبستگی ساده و چندگانه دارند (تیلر و رزینسکی و مک گراو<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵؛ فولگر و کونوسکی<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ دیلی و کیرک<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲؛ مک فارلین و اسونی، ۱۹۹۲؛ سینگر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲؛ مارتین و بنت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶؛ شاپ<sup>۶</sup>، ۱۹۹۸؛ به نقل از رابینسون، ۲۰۰۴؛ جاج و کالکوویت، ۲۰۰۴). مطابق با انتظار نتایج تحقیق حاضر نشان دادند که دو بعد جدید عدالت سازمانی یعنی عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی که از قلب عدالت تعاملی استخراج شده اند نیز با خشنودی شغلی و تعارض بین فردی همبستگی معنی دار دارند. جای تعجب نیست که خشنودی شغلی و تعارض بین فردی از پیامدهای مهم عدالت سازمانی هستند. همان طور که در فصول قبل اشاره شد، مطابق با نظریه برابری (آدامز، ۱۹۶۵) فردی که برابری یا عدالت را تجربه می کند، تلاش می کند تا با استفاده از مکانیسم هایی از قبیل انجام رفتارهای مثبت مانند همکاری و همدلی یا پیدا کردن نگرش مثبت نسبت به شغل، توازن را برقرار کند. علاوه بر این، نظریه انصاف<sup>۷</sup> (فولگر و کروپانزانو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از جاج، اسکات و ایلیس<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶) پیشنهاد می کند که انصاف و برابری در محیط کار معمولاً با عواطف مثبت همراه هستند و این عواطف می توانند نگرش فرد را نسبت به شغل بهتر کنند و فشار شغلی را کاهش دهند (فولگر، کروپانزانو و گلدمن، زیرچاپ، به نقل از جاج و همکاران، ۲۰۰۶).

از دیگر یافته های پژوهش حاضر این بود که رابطه عدالت توزیعی با خشنودی شغلی و رابطه عدالت بین فردی با تعارض بین فردی از رابطه سایر ابعاد عدالت با آنها بیشتر است. همان طور که قبلاً گفته شد، تحقیقات نشان داده اند که هر یک از ابعاد عدالت با پیامد متفاوتی همراه بوده اند (جاج و کالکوویت، ۲۰۰۴؛ رابینسون، ۲۰۰۴؛ کوهن - کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ کالکوویت، کنلن، ویسون، پرتو و نگ، ۲۰۰۱). به عنوان مثال عدالت رویه ای با عملکرد شغلی، عدالت توزیعی با خشنودی از حقوق و مزایا، عدالت بین فردی با خشنودی از سرپرست، و عدالت اطلاعاتی با اعتماد رابطه داشته اند. هاشمی شیخ شبانی و رجبی (زیر چاپ) نیز نشان دادند که عدالت توزیعی با ابزاری بودن، عدالت رویه ای با تعهد گروهی، عدالت بین فردی با رفتار باری رسانی و عدالت اطلاعاتی با عزت نفس جمعی رابطه دارند.

رابطه بالای عدالت بین فردی با تعارض بین فردی با برخی از مدل های استرس مانند تعارض با همکاران، رهبری بی کفایت، بدرفتاری سرپرست، یا فقدان حمایت رهبر هماهنگ است (کولی<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۵؛ مارشال و کوپر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۷۹؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ به نقل از جاج و کالکوویت، ۲۰۰۴).

1 - Tyler, Rasinski & McGraw

2 - Folger & Konovsky

3 - Daily & Kirk

4 - Singer

5 - Martin & Bennett

6 - Schappe

7 - Fairness theory

8 - Cropanzano

9 - Judge, Scott & Ilies

10 - Kohli

11 - Marshal & Cooper

بیس (۲۰۰۱، به نقل از جاج و کالکویت، ۲۰۰۴) در بازنگری بر سازه عدالت سازمانی دریافت که بی عدالتی بین فردی تجربه ای آتشین و سوزاننده<sup>۱</sup> است که با درد شدید همراه است.

### منابع

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب-منطقه اهواز. پایان نامه دکتری، دانشگاه شهید چمران اهواز.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ و رجبی، غلامرضا (زیر چاپ) بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی. فصلنامه پژوهش های شغلی و سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی.

- 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.
- 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. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. 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, 425-445.
- 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. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79, 288-297.
- Ironson G. H., Smith P. C., Brannick M. T., Gibson W. M., & Paul K.B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Judge TA, Scott BA, & Ilies R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multi-level model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126-138.
- 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.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.

---

<sup>1</sup> - hot and burning

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.