

به نام خدا

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده کالکیت (2001)

رتبه	لطفاً میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم
1	برنامه کاری من منصفانه است.					
2	سطح حقوق من منصفانه است.					
3	من بار کاری خود را منصفانه می‌دانم.					
4	به طور کلی پاداش‌هایی که من در اینجا دریافت می‌کنم کاملاً منصفانه است.					
5	من احساس می‌کنم مسئولیت‌های کاریم منصفانه است.					
6	تصمیمات شغلی توسط مدیر به گونه‌ای غیر سوگیرانه اتخاذ می‌شود.					
7	مدیر قسمت من اطمینان می‌یابد که قبل از تصمیمات شغلی همه نگرانی‌های کارکنان شنیده شده است.					

					8 برای اتخاذ تصمیمات شغلی، مدیر من را روشن می‌سازد، یعنی هنگامی که کارکنان بخواهند او اطلاعات اضافه را ارائه می‌دهد.
					9 تمام تصمیمات شغلی، به طور هماهنگ برای تمام افرادی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند به کار می‌رود.
					10 به کارکنان اجازه داده می‌شود که تصمیمات مدیر را مورد چالش یا تجدید نظر قرار دهند.
					11 هنگامی که تصمیمی در مورد شغل من گرفته می‌شود، مدیرم با من با احترام و وقار رفتار میکند.
					12 هنگامی که تصمیمی در مورد شغل من گرفته می‌شود، مدیرم با توجه و مهربانی رفتار می‌کند.
					13 هنگامی که تصمیمی در مورد شغل من گرفته می‌شود، مدیرم نسبت به نیازهای شخصی من حساس است.
					14 هنگامی که تصمیمی در مورد شغل من گرفته می‌شود، مدیرم با من با اعتماد برخورد می‌کند.

					15	هنگامی که تصمیمی در مورد شغل من گرفته می شود، مدیرم به حقوق من به عنوان یک کارمند علاقه نشان می دهد.
					16	هنگامی که تصمیمی در مورد شغل من گرفته می شود، مدیرم درباره تأثیرات ضمنی آنها با من گفتگو می کند.
					17	مدیرم برای تصمیمات اتخاذ شده در مورد کارم دلایل کافی ارائه می دهد.
					18	مدیرم هر تصمیمی در مورد کارم را به روشنی برای من توضیح می دهد.

معرفی ابزار

پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد کالکیت (2001) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی می باشد که شامل 18 سوال بسته پاسخ می باشد. این پرسشنامه در پژوهش افتخاری (1396) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/89 به دست آمد.

توزیع سوالات پرسشنامه عدالت سازمانی

عدالت سازمانی	تعداد سوالات	شماره سوالات
عدالت توزیعی	5	1-5
عدالت رویه ای	5	6-10
عدالت تعاملی	8	11-18

شیوه نمره گذاری

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

نمره گذاری نیز بر اساس جمع جواب های شخص با توجه به جدول زیر است.

مقیاس درجه‌بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج
درجه‌ای لیکرت

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه‌ای	کم	خیلی کم
امتیاز	5	4	3	2	1

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

الف: تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه

ب: تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه‌ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می

دهیم

مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه (دقت کنید که

شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1 (خیلی کم) را بگذارید.

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به

هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن 1 تا 5 است شما باید سوالات 1 تا 5 را compute کنید تا مولفه X ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

توجه داشته باشید میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر 10 کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه * 1 = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
18	54	90

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 18 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 18 تا 54 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.

- در صورتی که نمرات بالای 54 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

برآورد پایایی¹ پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ² استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

ra = ضریب آلفای کرونباخ

J = تعداد سوالات آزمون

$\sum sj^2$ = واریانس سوالات آزمون

s^2 = واریانس کل آزمون

ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه عدالت سازمانی

ضریب پایایی

عدالت سازمانی

¹- reliability

²- Cronbach Alpha Coefficient

0/711	عدالت توزیعی
0/702	عدالت رویه ای
0/778	عدالت تعاملی
0/89	کل

برآورد روایی³ پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی روایی محتوایی داشته است ولی از آنجایی که جهت بومی سازی کردن و هماهنگ کردن سوالات با جامعه اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت و لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان راهنما مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه عدالت سازمانی، سه بعد مورد نظر را بدست آورد که در آن 77% درصد واریانس سوالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=813\%$ و بارتلت $(P<0/0001)$ نشان داد که حجم نمونه کافی است. و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% چرخش متعامد، سه بعد مورد نظر را بدست آورد.

³- validity



تعاریف نظری

عدالت سازمانی: به ادراک کارکنان از انصاف رفتارهای عادلانه شغلی و به عبارتی رفتار منصفانه سازمانی با کارکنان عدالت سازمانی می گویند (وانگ و همکاران⁴، 2006: 346).

عدالت توزیعی و عناصر آن: به نگرشها و تفکرات کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده ها و دریافتی هایشان اشاره دارد (سیدجوادین و همکاران، 1387: 57). عدالت توزیعی برطبق ارزشها پیش بینی می شود. محققین اتفاق نظر دارند که اثر بخشی سازمانی نتیجه عدالت توزیعی است. به عبارتی، عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشها است (رضائیان، 1384: 20). سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است: 1. مساوات

⁴. Wong et al

- هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت کند؛ 2. نیاز - نیازمندترین فرد
بیشترین میزان جبران را دریافت کند؛ 3. عدالت و انصاف - جبران عادلانه مبتنی
بر سهم یا آورده های هر یک از افراد صورت گیرد (هامبورگ و همکاران⁵ 2010:
267).

عدالت رویه‌ای و عناصر آن: در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل‌های
عدالت توزیعی در شرح عکس العمل‌ها به ادراکات آنها در زمینه عدم عدالت،
مطرح شد این نوع عدالت، به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که
توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد (سید جوادین و همکاران، 1387:
57) عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای
شغلی اشاره دارد (نعامی و شکرکن، 1383: 59). نظریه عدالت رویه‌ای در پی یافتن
علل عادلانه یا نا عادلانه دانستن رویه‌ها و آثار ناشی از آن، از سوی افراد است.
طبق پژوهش‌هایی افراد رویه‌هایی را عادلانه می‌دانند که با قواعد شش‌گانه
سازگار باشد: 1. متناقض یکدیگر نباشند؛ 2. از تعصب به دور باشند؛ 3. دقیق
باشند؛ 4. قابل اصلاح باشند؛ 5. بیانگر تمام نظرات افراد ذینفع باشند؛ 6. مبتنی
بر استاندارد های اخلاقی باشند (رضائیان، 1384: 21).

عدالت تعاملی و عناصر آن: بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی
مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی همچنین رفتار
سازمان توأم با احترام باشد، تعریف می‌شود (سید جوادین و همکاران، 1387:
58). مطالعات تجربی گوناگونی نشان می‌دهند که: 1. افراد منصفانه بودن رویه
های رسمی را از منصفانه بودن برخورد‌ها از روابط متقابل شخصی تمیز می‌دهند؛
2. عدالت تعاملی بر نگرشها و رفتارهای گوناگون کارکنان اثر می‌گذارد (بیس⁶،
2012: 36).

⁵. Homburg et al

⁶. Bies

تعاریف عملیاتی

عدالت سازمانی : در پژوهش حاضر عدالت سازمانی بر اساس یک پرسشنامه که متشکل از 18 سوال می باشد، اندازه گیری می شود.

عدالت توزیعی : میزان عدالت توزیعی بر اساس سوالات 5-1 اندازه گیری می شود.

عدالت رویه ای : میزان عدالت رویه ای بر اساس سوالات 10-6 اندازه گیری می شود.

عدالت تعاملی : میزان عدالت تعاملی بر اساس سوالات 18-11 اندازه گیری می شود.



منابع

1. افتخاری، ح.ا. (1396)، بررسی رابطه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی با میزان کارآفرینی دبیران دبیرستان های دوره دوم شهرستان ایوانغرب، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی.
2. رضائیان، ع. (1384). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت .
3. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
4. سید جوادین، ر.، فراخی، م. و طاهری عطار، غ. (1387). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره 1، شماره 1، صص 70 – 55 .
5. نعیمی، ع. و شکرکن، ح. (1385). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز . مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چهران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره 1، صص 92 – 79 .
6. Bies ,R. J.(2012) *Interactional justice :The sacred and the profaning :Jerald Greenberg and Russel Cropanzano(Eds)*, advance in organizational justice , Standford California : Standford University.
7. Colquitt , J.A .(2001)On the dimensionality of organizational justice :A construct validation of a measure , **Journal of Applied Psychology** ,86(3) , 386 – 400.

8. Homburg , C . , Furst , A . and Koschate , N . (2010) on the importance of complaint handling design : Amulti – level analysis of the impact in specific complaint situations ,*journal of the Academy Marketing Science* ,38(3), 265-286 .
9. Wong , T. ;Hang , Y.N. and Wong, C.S. (2006) Perceived organizational justice , trust , and OCB: Astudy of Chinese workers in joint ventures and state – owned enterprises , *Journal of World Business* ,41, 344 -355.

