

بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیك و پارالمپیك

تاریخ دریافت: ۸۹/۳/۵
تاریخ تصویب: ۸۹/۶/۲۵

۹۱

❖ امین خطیبی؛ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی*
❖❖ دکتر حسن اسدی؛ دانشیار دانشگاه تهران
❖❖❖ دکتر مهرزاد حمیدی؛ دانشیار دانشگاه تهران

چکیده:

هدف این تحقیق عبارت است از بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیك و پارالمپیك. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان آکادمی بودند و نمونه آماری نیز برابر با جامعه آماری بود (n=59). ابزار مورد استفاده در اجرای تحقیق پرسشنامه عدالت سازمانی رگو و کانه (۴۶) و پرسشنامه استرس شغلی (JSQ) بود که پس از اطمینان از روایی محتوایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری کالموگراف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی، لون و تجزیه و تحلیل واریانس‌ها (آنووا) استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عدالت سازمانی با استرس شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی دارد. همچنین، هر چند ارتباط میان پنج مؤلفه عدالت سازمانی با استرس شغلی منفی است، ولی فقط ارتباط میان سه مؤلفه (عدالت توزیعی در پاداش، عدالت رویه‌ای، و عدالت بین فردی) با استرس شغلی معنادار است. بررسی عوامل جمعیت‌شناختی نیز نشان داد، بین سن کارکنان با عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود ندارد، ولی سابقه خدمت با عدالت سازمانی رابطه‌ای معنادار و منفی و با استرس شغلی رابطه‌ای معنادار و مثبت دارد. همچنین، در عدالت سازمانی ادراک شده و استرس شغلی بین کارکنان مرد و زن، مجرد و متأهل، همچنین کارکنان با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. در پایان با توجه به نتایج تحقیق به کمیته ملی المپیك پیشنهاد شد در وضعیت استخدامی کارکنان آکادمی تجدید نظر کند.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، آکادمی ملی المپیك و پارالمپیك، عدالت سازمانی.

* E.mail : khatibi83@yahoo.com

مقدمه

تحقیقات بسیاری در حوزه رفتار سازمانی به بررسی اهمیت و تأثیر آن بر رفتار و نگرش افراد پرداخته‌اند. عدالت سازمانی است (۳۰). عدالت سازمانی به

یکی از متغیرهای رفتاری که از مدت‌ها پیش متغیر مستقل در تحقیقات سازمانی بوده است (۸) و

و شانوک (۲۰۰۶) نیز از تقسیم عدالت تعاملی به دو مؤلفه عدالت اطلاعاتی و عدالت بین فردی حمایت کردند.

رگو و کانها (۴۶) ضمن بررسی مدل‌های مختلف عدالت سازمانی به طرح مدلی پنج مؤلفه‌ای از عدالت سازمانی پرداختند که در آن ضمن تأیید سه مؤلفه عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی، و عدالت اطلاعاتی، مؤلفه عدالت توزیعی را به دو مؤلفه عدالت توزیعی در پاداش و عدالت توزیعی در وظایف تقسیم کردند. عدالت توزیعی در پاداش یعنی پاداش‌های توزیع شده در سازمان باید عادلانه باشد تا هر فرد به سهم عادلانه‌ای، متناسب با میزان آورده‌ها، مساعی، و قابلیت‌هایش نائل آید. عدالت توزیعی در وظایف نیز به معنای عادلانه بودن وظایف توزیع شده در بین کارکنان است. رگو و کانها (۴۶) در بررسی عدالت سازمانی از مدل پنج مؤلفه‌ای استفاده کردند که یکی از جدیدترین مدل‌های ارائه شده است.

تحقیقات نشان داده‌اند فرایندهای عدالت در سازمان نقش مهمی دارند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است بر باورها، احساسات، نگرش‌ها، و رفتار کارکنان تأثیر بگذارد (۱۰). تحقیقات بسیاری به بررسی ارتباط عدالت سازمانی یا مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی (۹، ۲۸، ۴۳، ۴۷، ۴۸)، حمایت سازمانی (۱۱، ۲۸)، تعهد سازمانی (۳۹، ۳۲، ۳۴، ۴۵)، رفتار شهروندی سازمانی (۱۸، ۳۳، ۴۲)، و تبادل رهبر عضو (۱۳)، ۲۶، ۳۷) پرداختند.

1. Distributive Justice
2. Procedural Justice
3. Interactional Justice

توصیف ادراک افراد از چگونگی عدالت در رفتار سازمانی و عکس‌العمل کارکنان به آن رفتار می‌پردازد (۲۷). نخستین تحقیقات در حوزه عدالت سازمانی، متمرکز بر عدالت توزیعی^۱ و عدالت رویه‌ای^۲ بود. عدالت توزیعی به معنای انصاف درک شده از پیامدها و برون‌دادهاست (۳۵) و عدالت رویه‌ای به معنای عادلانه بودن سیاست‌های رسمی سازمان‌ها و رویه‌های مورد استفاده در تعیین پیامدها (برون‌دادها) است (۴۰). بعدها بایس و موگ (۴۹) نوع سومی از عدالت را معرفی کردند به نام عدالت تعاملی^۳ و آن را عدالت در روابط بین فردی تعریف کردند.

در تحقیقات بعد نیز هر چند بسیاری از محققان از مدل سه‌بعدی عدالت در مطالعات خود استفاده کردند، اما اختلاف نظرها درباره روایی عدالت تعاملی تا اواخر سال ۱۹۹۰ ادامه داشت (۱۶). گریبرگ (۲۴) پیشنهاد کرد عدالت تعاملی به دو بخش مجزا تقسیم شود: ۱. عدالت بین فردی، و ۲. عدالت اطلاعاتی. عدالت بین فردی به معنای آن است که صاحبان قدرت با افراد با ادب و احترام رفتار کنند و به آن‌ها اجازه دهند در مراحل اجرایی تعیین نتایج شرکت کنند (۲۴)؛ و عدالت اطلاعاتی به معنای عادلانه بودن سازوکارها و ساختارهای توزیع اطلاعات در سازمان است (۱۲).

کولکوئیت و همکارانش (۱۶) با بررسی نتایج حاصل از ۲۴۲ نمونه مستقل طی سال ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۱ در ۱۸۳ مقاله نتیجه گرفتند مدل چهار بعدی عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی) پیش‌بینی‌کننده بسیار خوبی است. کریکر و ویلیامز (۳۳)، و راج

عدم احساس امنیت، مخاطرات شغلی و حرفه‌ای، ارتباطات ضعیف با همکاران یا مسئولان سازمان، و خطرات کاری (۴، ۴۱). رفتارهای ناعادلانه یا بی‌عدالتی در محیط کار نیز عامل استرس‌زا محسوب می‌شوند (۲۲). ناهمخوانی (تفاوت) بین آنچه کارکنان احساس می‌کنند شایستگی آن را دارند و آنچه دریافت می‌کنند، موجب احساس بی‌عدالتی در آن‌ها می‌شود.

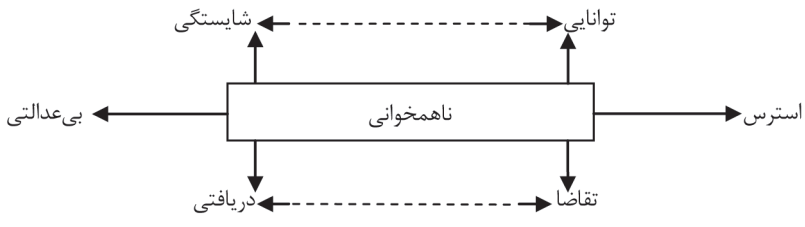
از نظر روان‌شناسی نیز استرس ناشی از ناهمخوانی بین تقاضای محیط و توانایی کارکنان است. با توجه به اینکه، قضاوت در مورد توانایی‌ها و آنچه فرد خود را شایسته آن می‌داند مبتنی بر قضاوت فردی است، ولی پاداش‌ها (آنچه شخص عملاً دریافت می‌کند) و تقاضاها هر دو منشأ بیرونی دارند، پیش‌بینی می‌شود عدالت سازمانی و استرس شغلی از نظر مفهومی همپوشانی دارند (شکل ۱) (۳۷)؛ یعنی، چنانچه کارکنان احساس کنند آنچه از سازمان دریافت می‌کنند متناسب با شایستگی‌هایشان است، احتمالاً نسبت به تقاضاهای محیط کار بهتر می‌توانند خود را تطبیق دهند؛ یا در شرایط کاری یکسان کارکنانی که کمتر احساس عدالت می‌کنند، نسبت به فشار کار حساس‌تر خواهند شد.

بلاسکوویچ (۱۷) نیز معتقد است پس از انجام وظیفه‌ای استرس‌زا، کارکنانی که احساس عدالت بیش‌تری می‌کنند، استرس و فشار کمتری را گزارش می‌کنند و عملکرد بهتری خواهند داشت. الوینیو و همکارانش (۲۳) طی تحقیقی دریافتند کارمندانی که سطوح پایینی از عدالت را گزارش کرده‌اند، ۱/۹ بار بیش از کارمندانی که سطوح بالای عدالت را گزارش کرده‌اند، به علت بیماری غیبت کرده‌اند.

یکی از موضوعاتی که طی پنج سال اخیر مورد توجه محققان حوزه عدالت قرار گرفت، تأثیر عدالت بر سلامت کارکنان سازمان است. پیش از سال ۲۰۰۰ میلادی، فقط در دو تحقیق تأثیر عدالت بر سلامت کارکنان بررسی شد، در حالی که طی سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۷ میلادی، ۲۸ تحقیق درباره عدالت و سلامت کارکنان انجام شده است (۲۰).

یکی از مهم‌ترین مسائل روانی که بر سلامت کارکنان، احساس رفاه آن‌ها، و عملکردشان تأثیر منفی دارد استرس شغلی است. استرس کارکنان در محیط کار را استرس شغلی می‌نامند (۴۱). استرس‌های طولانی‌مدت به آسیب‌های جسمانی می‌انجامند، از قبیل فشار خون، سردرد، بیماری‌های تنفسی، و قلبی-عروقی، همچنین آسیب‌های روانی از قبیل احساس افسردگی، خستگی ذهنی، و ناراضی‌تی (۱۷). مفهوم استرس که ریشه در طب و فیزیولوژی دارد، با تحقیق کانون (۱۹۱۵) درباره پاسخ‌های فیزیولوژیایی به استرس شکل گرفت (۴۴).

در نیمه دوم قرن بیستم، محققان پیامدهای استرس را در روان‌شناسی بالینی و اجتماعی بررسی کردند (۳۷). استرس مفهومی چند بعدی با تعاریف بسیار است و محققان هنوز در مورد بهترین تعریف از آن به توافق نرسیده‌اند. در این تحقیق استرس تفاوت یا ناهمخوانی بین تقاضای محیط و توانایی فردی تعریف شده است (۵۱). استرس شغلی ممکن است ناشی از عوامل متعددی باشد، از قبیل شرایط بد کاری، بار کاری بیش از حد، ساعات‌های طولانی کار، ابهام در نقش،



شکل ۱. همپوشانی بی عدالتی و استرس شغلی در سازمان ها

فوجیشیرو و هینی (۲۰) نیز طی تحقیقی اعلام کردند، ارزیابی فرد از چگونگی عدالت در محیط کار در ارتباط میان ارزیابی فرد از موقعیت های نامطلوب شغلی و پاسخ فرد به این موقعیت ها همچنین تأثیری که این موضوع بر سلامت فرد دارد نقش میانجی دارد.

گراهام (۲۱) دریافت هر چهار بعد عدالت سازمانی با استرس شغلی رابطه معنادار و منفی دارند و بیشترین همبستگی بین استرس شغلی و ابعاد عدالت سازمانی به ترتیب با عدالت اطلاعاتی، عدالت بین فردی، عدالت رویه ای و در آخر با عدالت توزیعی گزارش شده است. با توجه به اینکه میان دو متغیر تحقیق داخلی رابطه ای یافت نشد، در این تحقیق سعی کرده ایم به بررسی این موضوع در یکی از سازمان های ورزشی پردازیم.

یکی از سازمان های ورزشی که علی رغم اهمیت و نقش پررنگ آن در ورزش کشور طی تحقیقات پیشین کمتر بررسی شده، آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک است. آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک مؤسسه ای علمی، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، تخصصی، و وابسته به کمیته ملی المپیک است که در سطح ملی و بین المللی فعالیت می کند (اساسنامه

هلگرن و اسورکر (۲۵) به ارتباط منفی بین استرس شغلی و عدالت ادراک شده کارکنان در بیمارستان اشاره کرده اند. جاج و کولکویت (۳۳) عنوان کردند در تحقیقاتی که تاکنون انجام شده، استرس هیچ گاه با تمام ابعاد عدالت سازمانی مرتبط نبوده است. امالی (۳۷) نشان داد هر چهار مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، بین فردی، و اطلاعاتی) با استرس شغلی رابطه ای معنادار و منفی دارند. لمبرت (۳۶) نیز اعلام کرد عدالت توزیعی و رویه ای تأثیر منفی بر استرس شغلی دارند.

لادیو و همکارانش (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه رسیدند که بین رفتار عادلانه سرپرست و همکاران با استرس شغلی و رفتارهای تهاجمی کارکنان رابطه معنادار و منفی وجود دارد. نتایج تحقیق وینسنت و همکارانش (۵۲) نشان داد استقلال شغلی در ارتباط میان عدالت رویه ای و استرس شغلی نقش تعدیل کننده ای دارد ولی در ارتباط میان عدالت توزیعی و استرس شغلی چنین نقشی ندارد و نتیجه گرفتند در سازمان هایی که کارکنان استقلال شغلی بیش تری دارند، کمبود عدالت رویه ای موجب افزایش استرس شغلی کارکنان می شود.

شده است. ابزار مورد استفاده در اجرای تحقیق پرسشنامه عدالت سازمانی رگو و کانه (۴۶) و پرسشنامه استرس شغلی (JSQ) است. پرسشنامه عدالت سازمانی شامل ۱۷ سؤال بود که سؤالات ۱-۵ عدالت توزیعی در پاداش، سؤالات ۶-۸ عدالت توزیعی در وظایف، سؤالات ۹-۱۱ عدالت رویه‌ای، سؤالات ۱۲-۱۴ عدالت بین فردی، و سؤالات ۱۵-۱۷ عدالت اطلاعاتی را می‌سنجند. همچنین، پرسشنامه استرس شغلی شامل ۲۰ سؤال بود که سؤالات هر دو پرسشنامه عدالت سازمانی و استرس شغلی بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) ارزش گذاری شده‌اند.

اطلاعات جمعیت‌شناختی کارکنان از قبیل سن، سابقه خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، و چگونگی استخدام کارکنان نیز از این پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای کسب اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه‌ها بین ده تن از اساتید مدیریت ورزشی توزیع شد تا نظرات تکمیلی و اصلاحی خویش را نسبت به روایی محتوایی پرسشنامه اعلام کنند. پس از کسب و اعمال نظرات، از روایی محتوا اطمینان حاصل شد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرها به قرار زیر است: پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۵، عدالت توزیعی در پاداش ۰/۸۲، عدالت توزیعی در وظایف ۰/۸۰، عدالت رویه‌ای ۰/۷۹، عدالت بین فردی ۰/۸۰، عدالت اطلاعاتی ۰/۷۷، و استرس شغلی ۰/۸۲. از ۵۹ پرسشنامه توزیع شده به ۵۰ عدد به صورت

آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک). با توجه به وظایفی که در اساسنامه برای آکادمی در ارتباط با قهرمانان، مربیان، فدراسیون‌ها، سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک، و دیگر مجامع ورزشی داخلی و خارجی در نظر گرفته شده، آکادمی نقش مهمی در توسعه ورزش کشور بر عهده دارد. در این سازمان ورزشی تعدادی از کارکنان در استخدام کمیته ملی المپیک هستند (کارکنان پیمانی) و تعدادی دیگر را شرکتی خصوصی تأمین می‌کند (کارکنان شرکتی). شرایط استخدامی و تفاوت‌های ناشی از آن (حقوق، مزایای شغلی، امنیت شغلی، و جز آن) زمینه‌ساز شکل‌گیری دیدگاه‌های متفاوت در کارکنان نسبت به عدالت و استرس در محیط کار است. با توجه به نقش مهم آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک در توسعه ورزش کشور، در این تحقیق قصد داریم به بررسی این موضوع بپردازیم که آیا بین عدالت سازمانی ادارک شده کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک و استرس شغلی آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی، و از نظر نوع همبستگی و جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان تمام وقت آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک در سال ۱۳۸۸ است. تعداد کل کارکنان ۵۹ نفر بود که با توجه به اینکه وضعیت ایده‌آل آن است که همه اعضای جامعه در پژوهش شرکت داده شوند، این تحقیق نیز به صورت کل شمار انجام

۵۰ نفر بررسی شده، ۳۱ نفر (۶۲٪) مرد و ۱۹ نفر (۳۸٪) زن بودند. نتایج بررسی وضعیت تأهل نیز نشان داد ۲۶ نفر (۵۲٪) مجرد و ۲۴ نفر (۴۸٪) متأهل اند. در بررسی وضعیت تحصیلات کارکنان نیز مشخص شد ۱۲ نفر (۲۴٪) مدرک پایین تر از کارشناسی، ۲۳ نفر (۴۶٪) مدرک کارشناسی، و ۱۵ نفر (۳۰٪) مدرک بالاتر از کارشناسی دارند. همچنین، بررسی وضعیت استخدامی کارکنان نشان داد ۱۸ نفر (۳۶٪) پیمانی، و ۳۲ نفر (۶۴٪) نیز شرکتی اند.

میانگین عدالت سازمانی در آکادمی ملی المپیک ۵۰/۸۸ و میانگین مؤلفه‌های آن، یعنی عدالت توزیعی در پاداش ۱۱/۷۲، عدالت در وظایف ۹/۴۰، عدالت رویه‌ای ۷/۸۲، عدالت بین فردی ۱۱/۲۴، و عدالت اطلاعاتی ۱۰/۷۰ است. همچنین، میانگین استرس شغلی ۶۸/۷۰ به دست آمد (جدول ۱).

کامل پاسخ داده شد؛ یعنی، درصد بازگشت پرسشنامه ۰/۸۴ بوده است. در تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها از میانگین، انحراف معیار، میانه، جداول توزیع فراوانی، و درصد استفاده شد. در تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها نیز آزمون‌های کالموگراف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی، لون و تجزیه و تحلیل واریانس‌ها (آنووا) به کار رفت.

یافته‌ها

بررسی عوامل جمعیت‌شناختی کارکنان آکادمی نشان داد، میانگین سنی کارکنان ۲۹ سال و دامنه سنی آن‌ها نیز بین ۱۹ تا ۴۳ سال است. میانگین سابقه خدمت ۴/۷۴ سال و دامنه سابقه خدمت بین یک تا هشت سال است. همچنین، از

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

| متغیرهای تحقیق | میانگین | انحراف معیار | میانه |
|-----------------------|---------|--------------|-------|
| عدالت سازمانی | ۵۰/۸۸ | ۱۰/۳۵ | ۵۰/۰۰ |
| عدالت توزیعی در پاداش | ۱۱/۷۲ | ۵/۱۳ | ۱۰/۰۰ |
| عدالت توزیعی در وظایف | ۹/۴۰ | ۲/۳۹ | ۹/۵۰ |
| عدالت رویه‌ای | ۷/۸۲ | ۲/۸۳ | ۸/۰۰ |
| عدالت بین فردی | ۱۱/۲۴ | ۲/۲۷ | ۱۲/۰۰ |
| عدالت اطلاعاتی | ۱۰/۷۰ | ۲/۱۱ | ۱۰/۵۰ |
| استرس شغلی | ۶۸/۷۰ | ۱۴/۶۸ | ۷۰/۰۰ |

در آکادمی نشان داد ۶٪ کارکنان عدالت بین فردی را کم، ۳۸٪ متوسط، و ۵۶٪ زیاد ارزیابی کرده‌اند. همچنین، نتایج بررسی وضعیت عدالت اطلاعاتی نیز نشان داد ۴٪ کارکنان عدالت اطلاعاتی را کم، ۵۲٪ متوسط، و ۴۴٪ زیاد ارزیابی کرده‌اند. در واقع، ۹۶٪ کارکنان عدالت اطلاعاتی را در سطح متوسط و زیاد دانسته‌اند.

با توجه به نتیجه آزمون کالموگراف-اسمیرنوف ($P > 0/05$) از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد، لذا در بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

در بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی مشخص شد، عدالت سازمانی با استرس شغلی همبستگی معنادار و منفی دارد. همچنین، عدالت توزیعی در پاداش و عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی نیز با استرس شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی دارند ولی بین عدالت توزیعی در وظایف و عدالت اطلاعاتی با استرس شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد.

۸٪ کارکنان استرس شغلی کم، ۶۰٪ متوسط، و ۳۲٪ نیز استرس شغلی زیادی دارند (جدول ۲). از طرفی ۱۲٪ کارکنان عدالت سازمانی در آکادمی را در سطح کم، ۸۰٪ در سطح متوسط، و ۸٪ نیز در حد بالایی ارزیابی کرده‌اند. نتایج حاکی از آن است که اکثر پاسخگویان عدالت سازمانی را در حد متوسط دانسته‌اند. همچنین، ۱۸٪ کارکنان عدالت در توزیع وظایف را کم، ۶۰٪ متوسط، و ۲۲٪ نیز زیاد ارزیابی کرده‌اند؛ یعنی، اکثریت عدالت در توزیع وظایف را در سطح متوسط دانسته‌اند، در حالی که ۶۴٪ کارکنان عدالت در توزیع پاداش را کم، ۱۸٪ متوسط، و ۱۸٪ هم زیاد ارزیابی کرده‌اند؛ یعنی، اکثریت عدالت در توزیع پاداش‌ها را کم دانسته‌اند. نتایج بررسی وضعیت عدالت رویه‌ای نیز نشان داد، ۴۰٪ کارکنان عدالت رویه‌ای را کم، ۴۶٪ متوسط، و ۱۴٪ زیاد ارزیابی کرده‌اند. همچنین، نتایج بررسی وضعیت عدالت بین فردی

جدول ۲. توزیع فراوانی طبقات مؤلفه‌های عدالت سازمانی و استرس شغلی

| طبقات | عدالت در توزیع وظایف | | عدالت در توزیع پاداش | | عدالت رویه‌ای | | عدالت بین فردی | | عدالت اطلاعاتی | | عدالت سازمانی | | استرس شغلی | |
|-------|----------------------|---------|----------------------|---------|---------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|---------------|---------|------------|---------|
| | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | فراوانی |
| کم | ۹ | ۱۸٪ | ۳۲ | ۶۴٪ | ۲۰ | ۴۰٪ | ۳ | ۶٪ | ۲ | ۴٪ | ۶ | ۱۲٪ | ۴ | ۸٪ |
| متوسط | ۳۰ | ۶۰٪ | ۹ | ۱۸٪ | ۲۳ | ۴۶٪ | ۱۹ | ۳۸٪ | ۲۶ | ۵۲٪ | ۴۰ | ۸۰٪ | ۳۰ | ۶۰٪ |
| زیاد | ۱۱ | ۲۲٪ | ۹ | ۱۸٪ | ۷ | ۱۴٪ | ۲۸ | ۵۶٪ | ۲۲ | ۴۴٪ | ۴ | ۸٪ | ۱۶ | ۳۲٪ |

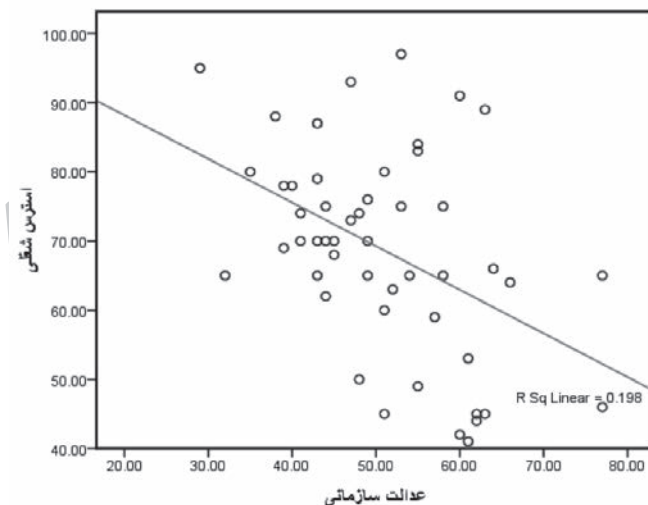
جدول ۳. نتایج آزمون k-s در بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای اصلی تحقیق

| | | |
|---------------|------------|-------------------|
| عدالت سازمانی | استرس شغلی | |
| ۰/۵۳۰ | ۰/۸۴۳ | مقدار Z آزمون K-S |
| ۰/۹۴۲ | ۰/۴۷۶ | سطح معناداری |
| نرمال | نرمال | نتیجه‌گیری |

جدول ۴. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در بررسی ارتباط استرس شغلی با عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن

| عدالت اطلاعاتی | عدالت بین فردی | عدالت رویه‌ای | عدالت توزیعی در وظایف | عدالت توزیعی در پاداش | عدالت سازمانی | استرس شغلی |
|-----------------|---------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| -۰/۰۶۲ ۰/۶۷۱ | (*) -۰/۲۹۶ ۰/۰۳۷ | (**) -۰/۳۳۲ ۰/۰۱۹ | -۰/۰۹۵ ۰/۵۱۰ | (**) -۰/۵۱۳ ۰/۰۰۰ | (**) -۰/۴۴۵ ۰/۰۰۱ | |

(*) همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (**) همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.



شکل ۲. رگرسیون خطی بین عدالت سازمانی و استرس شغلی

شغلی در بین کارکنان مرد و زن، همچنین مجرد و متأهل از آزمون t مستقل و برای مقایسه عدالت سازمانی و استرس شغلی در بین کارکنان با تحصیلات مختلف از آزمون آنووا استفاده شد. نتایج حاصل حاکی از آن است که استرس شغلی کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده، در میان کارکنان مرد و زن، کارکنان مجرد و متأهل، همچنین بین کارکنان با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری ندارد. در مقایسه استرس شغلی در بین کارکنان با تحصیلات مختلف مشخص شد، هر چند استرس شغلی کارکنان دارای مدرک کارشناسی از بقیه کارکنان بیش تر است، ولی چون سطح معناداری آزمون F بزرگ تر از $0/05$ است ($P > 0/05$)، این تفاوت معنادار نیست.

بحث و نتیجه گیری

برای اینکه سازمان های ورزشی کشور بتوانند از حداکثر توان جسمانی، روانی، و فکری کارکنان خود در جهت رشد ورزش کشور و کسب افتخارات جهانی بهره گیرند، باید عوامل محل و مزاحم را رفع کنند (۵). از جمله عواملی که در تحقیقات پیشین به ارتباط آن ها با رفتار و نگرش کارکنان اشاره شده است، عدالت سازمانی و استرس شغلی است. لذا، در این پژوهش محقق به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد ($r = -0/445$)؛ یعنی، هر چه ادراک عدالت سازمانی در میان کارکنان کمتر باشد، استرس شغلی آن ها بیش تر خواهد شد، و برعکس. این نتیجه که تأیید کننده مدل مفهومی تحقیق است با نتایج

نتایج تحلیل رگرسیونی نیز حاکی از آن است که افزایش عدالت سازمانی به صورت خطی موجب کاهش استرس شغلی می شود. در شکل ۲، پراکندگی استرس شغلی در برابر عدالت سازمانی نشان داده شده است. معادله رگرسیونی برازش داده شده به صورت زیر است.

(استرس شغلی $\times (-0/445) + 100/795 =$ عدالت سازمانی ضریب تعیین آن نیز $19/8\%$ به دست آمد.

در بررسی ارتباط بین سن و سابقه خدمت با عدالت سازمانی و استرس شغلی مشخص شد، سن با عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه معناداری ندارد، ولی سابقه خدمت با عدالت سازمانی رابطه منفی و معنادار و با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ یعنی، هر چه سابقه خدمت بیش تر شود، ادراک عدالت در میان کارکنان کمتر و استرس شغلی آن ها نیز بیش تر می شود.

جدول ۵. بررسی ارتباط بین سن و سابقه خدمت با عدالت سازمانی و استرس شغلی

| سن | عدالت سازمانی | استرس شغلی |
|------------|---------------|------------|
| سن | -۰/۰۷۳ | ۰/۱۷۰ |
| | ۰/۶۱۶ | ۰/۲۳۷ |
| سابقه خدمت | -۰/۳۱۸ (*) | ۰/۳۱۰ (*) |
| | ۰/۰۲۴ | ۰/۰۲۹ |

(*) همبستگی در سطح $0/05$ معنادار است.

با توجه به نتیجه آزمون لون در تأیید همگنی واریانس ها برای مقایسه عدالت سازمانی و استرس

کار، تغییر مدیریت، و جز آن حساسیت کمتری نشان خواهند داد و احساس استرس شغلی کمتری خواهند داشت که از جمله پیامدهای آن سلامت کارکنان و افزایش بازده کاری آنهاست.

در بررسی ارتباط میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی با استرس شغلی مشخص شد، عدالت توزیعی در پاداش‌ها با استرس شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی دارد ($r = -0/513$) ولی رابطه‌ی میان عدالت توزیعی در وظایف با استرس شغلی معنادار نیست ($r = -0/095$ و $P > 0/05$). در تحقیقات پیشین، جاج و کولکویت (۳۱) عنوان کردند که عدالت توزیعی با استرس شغلی رابطه‌ی معناداری ندارد، اما رحیمی (۶) دریافت بین پاداش‌های دریافتی کارکنان اداره تربیت بدنی استان فارس و شدت تنیدگی شغلی آنها رابطه‌ی معنادار و منفی وجود دارد. همچنین، لی (۳۷)، لمبرت و همکارانش (۳۵)، وینسنت و همکارانش (۵۲)، و گراهام (۲۱) جداگانه از رابطه‌ی معنادار و منفی بین عدالت توزیعی و استرس شغلی حمایت کردند. با توجه به نتایج این تحقیق، توزیع عادلانه‌ی وظایف استرس‌های شغلی کارکنان را کاهش نمی‌دهد، ولی توزیع عادلانه‌ی پاداش‌ها با کاهش استرس شغلی در میان کارکنان همراه است.

با توجه به جدول ۲، به نظر می‌رسد در عین حالی که اکثر کارکنان آکادمی توزیع وظایف را عادلانه دانسته‌اند ولی توزیع پاداش‌ها در سازمان را چندان عادلانه نمی‌دانند و احتمالاً این موضوع سبب شده تغییرات عدالت در توزیع پاداش‌ها با تغییرات استرس در کارکنان رابطه‌ی معناداری پیدا کند. شاید یکی از عواملی که موجب ادراک پایین عدالت توزیعی در پاداش‌ها شده تفاوت‌های فاحش در میزان حقوق و

تحقیقات زهر (۵۳)، الوانیو (۱۹)، تپر (۵۰)، هلگرن و اسورک (۲۵)، و لی (۳۷) همسوست.

با توجه به رابطه‌ی خطی میان عدالت سازمانی و استرس شغلی، می‌توان گفت عدم احساس عدالت در سازمان برای کارکنان عاملی استرس‌زاست و چنانچه شرایطی فراهم شود که احساس بی‌عدالتی در میان کارکنان کاهش یابد، نه تنها طبق تحقیقات پیشین موجب بهبود بسیاری از متغیرهای رفتار سازمانی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، و جز آن در میان کارکنان خواهد شد، بلکه استرس شغلی کارکنان را نیز کاهش می‌دهد.

لی (۳۷) معتقد است احساس بی‌عدالتی آغازگر بسیاری از عواطف منفی چون نگرانی، ترس، تنفر، و عصبانیت است که به استرس می‌انجامد. از طرفی، بی‌عدالتی عاملی استرس‌زا در محیط‌های کاری است که تأثیر منفی بر سلامت کارکنان دارد. از این رو، مدیریت باید به این موضوع توجه کند و به دنبال راه‌هایی برای کاهش استرس کارکنان از طریق افزایش عدالت در سازمان باشد.

بلاسکوویچ (۱۷) معتقد است، کارکنانی که محیط کار خود را عادلانه می‌دانند، حساسیت کمتری به فشار کاری دارند و عملکرد بهتری خواهند داشت. برای مثال چنانچه آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک با کارکنان خود (شرکتی و پیمانی) در زمینه حقوق و مزایا، امنیت شغلی، و جز آن برخوردی یکسان و بدون تبعیض داشته باشد، به گونه‌ای که هر یک از کارکنان در مقایسه خود با سایر کارکنان آکادمی یا کارکنان هم‌رتبه خود در دیگر سازمان‌های ورزشی احساس عدالت کنند، نسبت به سایر موارد استرس‌زای شغلی چون فشار کار، ساعات طولانی

خدمت‌اند، رویه‌هایی از این قبیل در شکل‌گیری احساس بی‌عدالتی در کارکنان تأثیر گذارند.

گرینبرگ (۲۲) معتقد است بی‌عدالتی ادراک شده در توزیع پاداش‌ها (نسبت به دیگران یا نسبت به وضع مطلوب) برای کارکنان ایجاد استرس خواهد کرد. در تفسیر این بی‌عدالتی افراد تلاش می‌کنند اطلاعات بیش‌تری از محیط دربارهٔ چگونگی توزیع پاداش‌ها و رویه‌ها کسب کنند. نتایج تحقیقات نشان داد، بی‌عدالتی در توزیع منابع وقتی که رویه‌ها نیز ناعادلانه باشند، عامل استرس‌زاتری است نسبت به زمانی که رویه‌ها عادلانه‌اند ولی نتایج توزیع ناعادلانه‌اند.

همچنین، عدالت بین فردی با استرس شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی دارد ($r = -0.296$). این نتیجه با تحقیقات جاج و کولکوویت (۳۱)، لی (۳۷)، و گراهام (۲۱) همسوست؛ یعنی، چنانچه صاحبان قدرت با افراد باادب و احترام رفتار کنند و به آن‌ها اجازه دهند تا در مراحل اجرایی تعیین نتایج شرکت کنند به کاهش استرس شغلی کارکنان کمک خواهد کرد. از طرفی، کم‌توجهی به شأن و جایگاه کارکنان، برخوردهای تبعیض‌آمیز با آن‌ها و یکسان نبودن رفتار مسئولان سازمان با کارکنانی که شرایط شغلی یکسانی دارند، از عوامل مؤثر در بروز احساس بی‌عدالتی در روابط بین فردی است.

جاج و کلکوویت (۳۱) معتقدند رفتار ناعادلانهٔ سرپرست همان احساس بدی را در فرد ایجاد می‌کند که فقدان عدالت رویه‌ای در فرد ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، رپتی (۴۱) معتقد است روابط ضعیف بین کارکنان و سرپرستان با میزان استرس تجربهٔ کارکنان ارتباط دارد. همچنین، کارکنانی که روابط

مزایای کارکنان شرکتی و پیمانی در این سازمان ورزشی باشد که با تجدید نظر در شرایط استخدامی کارکنان شرکتی اصلاح‌پذیر است. به نظر می‌رسد تفکیک عدالت توزیعی در این تحقیق به دو مؤلفهٔ توزیع وظایف و توزیع پاداش‌ها توانسته به شناخت بهتری از چگونگی ارتباط عدالت توزیعی با استرس شغلی در این سازمان کمک کند.

همچنین، بین عدالت رویه‌ای و استرس شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی وجود دارد ($r = -0.332$). نتیجهٔ این تحقیق با تحقیقات جاج و کولکوویت (۳۱)، لمبرت و همکارانش (۳۶)، (۳۵)، گراهام (۲۱)، و وینسنت و همکارانش (۵۲) همسوست. یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب ناهمخوانی بین شایستگی‌های کارکنان با دریافتی‌ها، همچنین توانایی‌های آن‌ها با تقاضاهای محیطی (شغلی) می‌شود، رویه‌هایی است که در سازمان‌ها وضع می‌شود.

کوهن و اسپکتر (۱۳) معتقدند در مقایسه با عدالت توزیعی، چنانچه کارکنان با بی‌عدالتی مواجه شوند، بازتاب آن در رفتارهای فردی کارکنان دیده می‌شود. وقتی تعدادی از کارکنان نسبت به ناعادلانه بودن رویه‌ای احساس نگرانی، ناراحتی، و یا ناامیدی داشته باشند، تأثیرات ناشی از آن بیشتر متوجه سازمان خواهد شد و بر نگرش کارکنان نسبت به کل سازمان تأثیرگذار خواهد بود. برای مثال، در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک میزان تحصیلات در تعیین حقوق کارکنان پیمانی تأثیر قابل توجهی دارد، در حالی که در حقوق کارکنان شرکتی تأثیر ناچیزی دارد. با توجه به اینکه حدود هشت سال است این دو گروه از کارکنان کنار هم در یک سازمان در حال

تعداد پرسنل کم، و روابط صمیمانه بین کارکنان و مسئولان باشد.

در بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مشخص شد، سن با ادراک عدالت سازمانی ($r = -0.073$) و ($P > 0.05$) و استرس شغلی ($r = 0.170$) و ($P > 0.05$) رابطه معناداری ندارد، ولی بین سابقه خدمت و ادراک عدالت سازمانی رابطه معنادار و منفی وجود دارد ($r = -0.318$)، همچنین، بین سابقه خدمت و استرس شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($r = 0.310$)؛ یعنی، هر چه سابقه خدمت کارکنان بیش تر می‌شود، ادراک عدالت سازمانی در بین آنها کمتر و استرس شغلی بیش تر می‌شود.

افشاری (۴) دریافت سن و سابقه خدمت مسئولان ورزش وزارت نیرو با استرس شغلی آنها رابطه معناداری ندارد. اللهیاری و همکارانش (۵) در آکادمی ملی المپیک دریافتند با افزایش سابقه خدمت کارکنان رفتار شهروندی سازمانی (OCB) آنها کاهش می‌یابد. شاید بتوان گفت رابطه منفی بین سن و عدالت سازمانی، همچنین رابطه مثبت سن و سابقه خدمت با استرس شغلی، به نوعی متأثر از رابطه منفی و معنادار بین سابقه خدمت و ادراک عدالت سازمانی است، که آن نیز احتمالاً ناشی از نحوه استخدام کارکنان است. با توجه به اینکه اکثر کارکنان آکادمی (۶۴٪)، کارکنان شرکتی‌اند و این شرکت با کارکنان قراردادهای یک ساله منعقد می‌کند و سابقه خدمت کارکنان در تعیین میزان حقوق در نظر گرفته نمی‌شود، احتمال می‌رود یکی از علل رابطه منفی بین سن و سابقه خدمت با ادراک عدالت سازمانی، همچنین افزایش استرس شغلی با افزایش سابقه خدمت، عدم اطمینان کارکنان از

استرس‌زایی با سرپرستان دارند، احتمالاً رفتارهای منفی بیش تری در تعاملات خود با دیگر کارکنان، همچنین نسبت به کل سازمان خواهند داشت. با توجه به اینکه ۹۴٪ کارکنان عدالت در روابط بین فردی در آکادمی را در سطح متوسط و زیاد ارزیابی کرده‌اند (جدول ۲)، به نظر می‌رسد مدیران آکادمی در تعاملات و برخوردهای خود با کارکنان رفتاری بدون تبعیض و شایسته داشته‌اند.

رابطه بین عدالت اطلاعاتی با استرس شغلی هر چند منفی است، ولی معنادار نیست ($r = -0.062$) و ($P > 0.05$). این نتیجه با تحقیق جاج و کولکوییت (۳۱) همسو و با تحقیق لی (۳۷) و گراهام (۲۱) ناهمسو است. هر چند امروزه اطلاعات یکی از پراج‌ترین سرمایه‌های توسعه انسانی و اقتصادی است (۱۵)، ولی با توجه به نتایج این تحقیق در کاهش استرس شغلی کارکنان آکادمی مؤثر است. جاج و کولکوییت (۳۱) معتقدند بعضی جنبه‌های عدالت که شناخت و تفسیر آنها برای فرد مشکل‌تر است تأثیر کمتری بر استرس شغلی خواهند داشت. برای مثال، در مورد عدالت اطلاعاتی فرد باید قضاوت کند که آیا اطلاعاتی که سازمان در اختیار او می‌گذارد کاملاً قابل اعتماد است. البته این کار مشکلی برای وی خواهد بود. با توجه به اینکه ۹۶٪ کارکنان عدالت اطلاعاتی را در حد متوسط و زیاد دانسته‌اند (جدول ۲) به نظر می‌رسد، کارکنان آکادمی نسبت به اطلاعاتی که در اختیارشان قرار می‌گیرد احساس رضایت دارند. شاید یکی از عواملی که موجب شده عدالت اطلاعاتی نسبت به سایر مؤلفه‌های عدالت مطلوب‌تر ارزیابی شود، کوچک بودن سازمان،

افزایش می‌یابد ($I^2 = 0.310$)، به نظر می‌رسد چنانچه روند فعلی در آکادمی ادامه یابد، احتمالاً در آینده نزدیک، نه تنها رفتار سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با مشکل مواجه می‌شود، بلکه سلامت کارکنان نیز در معرض خطر قرار می‌گیرد و خسارت‌های جبران‌ناپذیری به کارکنان، سازمان و استفاده‌کنندگان خدمات این سازمان ورزشی وارد خواهد آمد.

با توجه به یافته‌های این تحقیق در مورد رابطه منفی میان عدالت سازمانی و استرس شغلی، می‌توان با ارتقای عدالت در سازمان به‌خصوص جنبه‌هایی که کارکنان سطوح پایین تر گزارش کرده‌اند، از جمله عدالت توزیعی در پاداش و عدالت رویه‌ای، به کاهش استرس شغلی کارکنان کمک کرد. از جمله مواردی که پیشنهاد می‌شود در بازنگری رویه‌ها در آکادمی بدان توجه داشت، رویه‌های مربوط به استخدام کارکنان، همچنین رویه‌های مربوط به تعیین حقوق و مزایای شغلی کارکنان است که در رفع تفاوت‌ها میان کارکنان شرکتی و پیمانی مؤثر است.

آینده شغلی و بی‌توجهی به عامل سابقه خدمت در قرارداد منعقد با کارکنان باشد.

در بررسی سایر عوامل جمعیت‌شناختی نیز مشخص شد، عدالت سازمانی و استرس شغلی در بین کارکنان مرد و زن، مجرد و متأهل، و با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری ندارد. این نتیجه با تحقیق رضوانی و همکارانش (۷) در مورد عوامل استرس‌زای دبیران تربیت بدنی تفاوت دارد، ولی اسدی (۲) نیز دریافت بین عوامل استرس‌زای شغلی مدیران سازمان تربیت بدنی با وضعیت تأهل و تحصیلات ارتباط معناداری وجود ندارد. شاید یکی از عللی که موجب عدم تفاوت استرس شغلی مردان و زنان، همچنین افراد مجرد و متأهل شده، جوان بودن اکثر کارکنان و مجرد بودن بیش از نیمی از آن‌ها باشد.

همان‌طور که در جدول ۲ آمده است، ۶۰٪ کارکنان آکادمی استرس شغلی متوسط و ۳۲٪ استرس شغلی زیادی دارند. با توجه به اینکه با افزایش سابقه خدمت، میزان استرس شغلی کارکنان

منابع

۱. احمدی، اژدر؛ محمدزاده، حسن، ۱۳۸۸، منابع استرس در داوران حرفه‌ای فوتبال ایران، فصلنامه المپیک، سال هفدهم، ش ۴۵، ص ۴۷-۵۵.
۲. اسدی، حسن، ۱۳۷۶، تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه‌ریزی و بودجه، رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۳. اشراقی، حسام؛ کاشف، میرمحمد؛ محرم‌زاده، مهرداد، ۱۳۸۸، تأثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعارض در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، فصلنامه المپیک، سال هفدهم، ش ۴۵، ص ۳۳-۴۶.
۴. افشاری، آذر، ۱۳۸۶، ارتباط بین استرس و رضایت شغلی مسئولین ورزش وزارت نیرو، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۵. اللهیاری، محبوبه؛ حمیدی، مهرزاد؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ اللهیاری، فاطمه، ۱۳۸۸، رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی-جمعیت شناختی با رفتار شهروندی سازمانی، چکیده مقالات هفتمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران.
۶. رحیمی، اسکندر، ۱۳۸۸، بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس، فصلنامه المپیک، سال هفدهم، ش ۴۵، ص ۷-۱۷.
۷. رضائی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ محمدی، سیدمهدی، ۱۳۸۳، بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش، فصلنامه المپیک، سال دوازدهم، ش ۲۵، ص ۲۷-۳۶.
8. Ambrose, M.L. (2002). "Contemporary justice research: A new look at familiar questions", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 803- 812.
9. Bibby, C.L. (2008). "Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination, Organizational justice and employee attitudes on intentions to leave", *The journal of applied management and entrepreneurship*, Vol.13, No.2, pp 63-86.
10. Bies, R. (2001). "International justice: The sacred and the profane", in Jerald Greenberg and Russell Cropanzano(Eds), *Advances in organizational justice*, Standford, California: Standford University Press.
11. Camerman, J.; Cropanzano, R.; Vandenberghe, C. (2007). "The Benefits of Justice for -Temporary Workers", *Sage Publications, Group & Organization Management*, Vol. 32, No.2, 176-207.
12. Cloutier, Julie and Villhuber, Lars (2008). "Procedural justice criteria in salary determination", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 6. pp. 713-740.
13. Cohen, V.C. & Spector, P.E. (2001). "The Role of Justice in Organizations. A Meta- Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 86, 278-321.
14. Colquitt, J.A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp.386-400.
15. 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*, Vol. 86, No. 3, 425-445.
16. Colquitt, J.A.; Greenberg, J.; & Zapata-Phelan, C.P. (2005). "What is organizational justice? A historical overview", In ssoci J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Aates., pp. 3-56.

17. Cropanzano, R.(2001). *Justice in the Workplace*, London, Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.
18. Diane West, A. (2006). *The impact of commitment to supervisor on organizational justice, citizenship, and intentions to leave*, A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Alliant international university.
19. Elovainio, M.; Kivimaki, M. & Helkama, K. (2001). "Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain", *Journal of Applied Psychology*, 86, 418-424.
20. Fujishiro, K.; Catherine, A.; Heaney, C.A. (2009). "Justice at Work, Job Stress, and Employee Health and Employee Health", *Health Education & Behavior*, Vol. 36(3): 487-504.
21. Graham, H.E. (2009). *Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model*, A dissertation for the degree master of science in psychology, The University of Texas at Arlington.
22. Greenberg, J. (2004). "Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice", *Organizational Dynamics*, 33(4), 352-365.
23. Greenberg, J. (1993). "The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice", In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* Hillsdale, NJ: Erlbaum., pp. 79-103.
24. Greenberg, J. and Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations (7th Edition)*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
25. Hellgren, J.; Sverkr, M. (2001). "Unionized employees perceptions of role stress and fairness during organizational downsizing: Consequence for job satisfaction, union satisfaction and well- being", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 22, No.4, 543-567.
26. Ishak N.A.; Alam, S.S. (2009). "The Effects of Leader-Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Study", *European Journal of Social Sciences*, Vol 8, No. 2.
27. James, K. (1993). "The social context of organizational justice: cultural, intergroup and structural effects on justice behaviors and perceptions", In: R. Cropanzano, Editor, *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. 21-50.
28. Jordan, J.S.; Turner, B.A.; Fink, J.S. & Pastore, D.L. (2007). "Organizational justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches", *The Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 1: 321-343.
29. Jordan, J.S.; Turner, B.A.; Pack, S.M. (2009). "The influence of organizational justice on Perceived Organizational Support in a university recreational sports setting", *International Journal of Sport Management and Marketing*, Vol 6, No. 1, 106-123.
30. Jordan, J.S.; Turner, B.A. (2008). "The Feasibility of Single-Item Measures for Organizational Justice", *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 12: 237-257.
31. Judge, T.A. and Colquitt, J.A. (2004). "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 2004, Vol. 89, No. 3, 395-404.
32. Kaneshiro, P. (2008). *Analyzing the organizational justice, trust, and commitment, relationship in a public organization*, A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Northcentral University.
33. Karriker, J.H.; Williams, M.L. (2009). "Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model", *Journal of Management*, Vol. 35, No.1, pp 112-135.
34. Klendauer, R.; Deller, J. (2009). "Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers",

Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 No. 1, pp. 29-45.

35. Lambert, E.; Hogan, N.; Griffin, M. (2007). "The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction and organizational commitment", university of Toledo, department of criminal justice.
36. Lambert, E.; Paoline, E. and Hogan, N. (2006). "The impact of centralization and formalization on correctional staff job satisfaction and organizational commitment:", *Criminal Justice Studies, A Critical Journal of Crime, Law, and Society*, No.19, pp. 23-44.
37. Lee, J.A. (2007). *Organizational justice: A mediated model from individual well-being and social exchange theory perspectives*, A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, TOURO University International.
38. Levinson, M.H. (2004). "Managing organizational stress through general semantics", *Et Cetera*, 61(2), 245-254.
39. Manville, C. (2008). *Justice perception and organizational commitment: Would contingent and permanent workers be different?*, copyright Elsevier B.V.
40. McDowall, A. & Fletcher, C. (2004). "Employee development: an organizational justice perspective", *Personnel Review*, (33): 829.
41. Mojinyinola, J.K. (2008). "Effects of Job Stress on Health, Personal and Work Behavior of Nurses in Public Hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria", *Ethno-Med.*, 2(2): 143-148.
42. Nadiri, H.; Tanova, C. (2009). "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
43. Panggabean, S.M. (2008). "The Relationship Among Justice In Compensation, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Of Employees At Contractor State-Owned Companies In Indonesia", Abstract. www.fetrisakti.ac.id/Profil.../MutiarasP_TheRelationshipAmong.pdf.
44. Quick, J.C.; Cooper, C.L.; Nelson, D.L.; Quick, J.D. & Gavin, J.H. (2003). "Stress, health, and well-being at work", In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior, The state of science* Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 53-89.
45. Raymond, L.; Ngo, H.Y.; Sharon, F. (2006). "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, No. 1, pp. 101-120.
46. Rego, A. and Cunha, M. (2006). *A Five-Dimensional Model of Organizational Justice*, Documentos de Trabalho em Gestão. Universidade de Aveiro, DEGEL.
47. Shamsuri, N.A.B. (2004). *Organizational justice as a determinant of job satisfaction and organizational commitment: A study among lectures and assistant registers in university Utara Malaysia*, Thesis for degree of MS, University Utara Malaysia.
48. Smucke, M.; Whisenant, Warren (2009). "Organizational justice and job satisfaction of high school coaches of boys' and girls' sports", *North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2009) Columbia*, 328.
49. Sylvia, G.; Roch, S.G.; Shanock, L.R. (2006). "Organizational Justice in an Exchange Framework: Clarifying Organizational Justice Distinctions", *Journal of Management*, Vol. 32 No. 2, April, pp. 299-322.
50. Tepper, B.J. (2001). "Health consequences of organizational injustice: Test of main and interactive effects",

Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86, 197-215.

51. Vermunt, R.; & Steensma, H. (2005). "How can justice be used to manage stress in organizations?" In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 383-410.
52. Vincent, R.; Salwa, S.; Caroline, A.; Estelle, M.M. (2009). "Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 3, 305-317.
53. Zohar, D. (1995). "The justice perspective of job stress", *Journal of Organizational Behavior*, 16, 487-495.