

## مقیاس عدالت سازمانی نیهوف و مورمن

ردیف	عبارات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	زمان بندی کار من مناسب است.					
۲	میزان پرداختی به من در قبال کارم مناسب است.					
۳	به نظرم، حجم کار من عادلانه است.					
۴	بهبود کلی، پاداش های دریافتی من کاملاً عادلانه است.					
۵	احساس می کنم که مسئولیت های من در کارم منصفانه است.					
۶	تصمیم گیری ها توسط مدیر کل بدون غرض ورزی می باشد.					
۷	مدیر کل من قبل از تصمیم گیری از این که از تمام نگرانی های کارکنان آگاهی دارد، اطمینان حاصل می کند.					
۸	برای تصمیمات رسمی، مدیر کل من اطلاعات کامل و صحیح را جمع آوری می کند.					
۹	مدیر کل من هنگام درخواست کارکنان برای آگاهی از تصمیمات اخذ شده، به آنها اطلاعات کامل و روشن می دهد.					
۱۰	همه تصمیمات شغلی تحت تاثیر نظرات و دیدگاه های کارکنان اخذ می شود.					
۱۱	کارکنان اجازه به چالش کشیده یا درخواست تجدید نظر در تصمیمات مدیر کل را دارند.					
۱۲	موقعی که در مورد شغل من تصمیم گیری می شود، مدیر کل با من با مهربانی و ملاحظه رفتار می کند.					
۱۳	موقعی که در مورد شغل من تصمیم گیری می شود، مدیر کل با من با احترام و عزت رفتار می کند.					
۱۴	موقعی که در مورد شغل من تصمیم گیری می شود، مدیر کل نسبت به نیازهای شخصی من حساس است.					
۱۵	موقعی که در مورد شغل من تصمیم گیری می شود، مدیر کل با من صادقانه رفتار می کند.					
۱۶	موقعی که در مورد شغل من تصمیم گیری می شود، مدیر کل نگرانی خود را نسبت به حقوق من به عنوان یک کارمند نشان می دهد.					
۱۷	در تصمیمات مرتبط با شغل من، مدیر کل در مورد مفاهیم تصمیم با من بحث می کند.					

					مدیر کل توجیحات کافی برای تصمیمات اخذ شده در مورد شغلم به من ارائه می دهد.	۱۸
					در هنگام تصمیم گیری در مورد شغل من، توضیحات ارائه شده از سوی مدیر کل دید ما را نسبت به امور عوض می کند.	۱۹
					مدیر کل من توضیحات واضحی در مورد هر تصمیمی که درباره شغلم اخذ می شود، به من می دهد.	۲۰

### روش نمره گذاری و تفسیر

این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده و هدف آن سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

گزینه	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

پرسشنامه فوق دارای چهار بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

سوالات مربوطه	بعد
۱-۵	عدالت توزیعی
۵-۱۱	عدالت رویه ای
۱۲-۲۰	عدالت مراوده ای

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. نمرات بالاتر نشان دهنده عدالت سازمانی بالاتر خواهد بود و برعکس

### روایی و پایایی

نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازه ای) و پایایی (آلفای کرانباخ) این پرسشنامه را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت مراوده ای ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده اند.

منبع: نعامی، عبدالزهرا و حسین شکرکن، (۱۳۸۳)، بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره ۱.

- Liu yufan. (۲۰۰۵). Investigating turnover intention among emergency communication specialists, thesis of phd, university of south florida, <http://scholarcommons.usf.edu/etd/۷۴۴>.

کارا پژوهش