

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۱/۳۰

تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۰۷

DOI: 10.22055/jiops.2017.17796.1019

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی  
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۴  
دوره‌ی دوم، سال ۲، شماره ۲  
صص: ۴۴-۲۵

## بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان و رابطه آن با رفتارهای جامعه‌پسند

مجید صفاری‌نیا\*

فریده صیدی\*\*

فاطمه ادب دوست\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان و نیز بررسی رابطه بین ترجیح انصاف و رفتار جامعه‌پسند پسر بود. روش پژوهش توصیفی بود که با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی و آلفای کرونباخ و ضریب همبستگی بر روی ۳۰۰ کارمند مشغول به کار در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۴ انجام شد. شرکت‌کنندگان از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در این مطالعه پرسشنامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان مشتمل بر ۱۶ گویه و پرسشنامه رفتار جامعه‌پسند پسر مشتمل بر ۳۰ گویه استفاده شد. نتایج نشان داد که پرسشنامه ترجیح انصاف با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش واریماکس برای پرسشنامه ترجیح انصاف بیانگر سه عامل کشف‌شده برای ترجیح انصاف بود. تحلیل عاملی تأییدی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس برای پرسشنامه ترجیح انصاف سه عامل را تأیید کرد. در مورد بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ نتایج به دست آمده در مورد همسانی کل مقیاس و عوامل سه‌گانه حاکی از پایایی بالای مقیاس بود. با توجه به میزان قابل قبول روایی و پایایی هر دو پرسشنامه رفتار جامعه‌پسند پسر و ترجیح انصاف سائولی و بدیان، این دو ابزار برای پژوهش در ارتباط با رفتار جامعه‌پسند و ترجیح انصاف توصیه می‌شود.

**کلید واژگان:** ترجیح انصاف، رفتار جامعه‌پسند، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی

\* دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور واحد تهران (نویسنده مسئول) m.saffarinia@yahoo.com

\*\* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور واحد تهران

\*\*\* کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور واحد تهران

## مقدمه

در این پژوهش ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) مورد بررسی قرار گرفت. قبل از اشاره به این پرسشنامه به ذکر دو نمونه از نظریه‌های روان‌سنجی پرداخته می‌شود. نظریه‌پردازان روان‌سنجی در راستای بررسی این نکته که چگونه می‌توان از اندازه‌ها و فراوانی‌های عینی<sup>۲</sup>، اندازه‌های انتزاعی<sup>۳</sup> به دست آورد رویکردهای مدل کلاسیک و مدل سؤال-پاسخ را ارائه داده‌اند (وودلی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). با آن‌که تهیه و تفسیر تست‌ها بر پایه نظریه‌های جدید و پیشرفته از فعالیت‌های عمده و مهم روان‌شناسان و متخصصان تعلیم و تربیت به شمار می‌آید، اصول آن‌ها هنوز به درستی برای کاربران و حتی بسیاری از متخصصان اندازه‌گیری در کشور ما شناخته شده نیست (هومن، ۱۳۸۲). با توجه به این‌که آزمون‌های روانی و تربیتی در زندگی امروز انسان نقش مهمی ایفا می‌کنند، درک این مطلب که نمره آن‌ها چگونه به دست می‌آید و دربردارنده چه اطلاعاتی است، اهمیت فراوانی دارد. برای پاسخ به این گونه پرسش‌ها، دانش تهیه و توسعه آزمون و ابزار اندازه‌گیری که روان‌سنجی نامیده می‌شود توسعه زیادی یافته و نظریه‌ها و مدل‌های جدید در این حوزه، اصول اندازه‌گیری سازه‌های زیربنایی آزمون‌ها را دگرگون ساخته‌اند (رایس و هنسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). بسیاری از اندازه‌گیری‌هایی که در این حوزه‌ها انجام می‌شود شامل یک گروه نمونه معرف است که به یک مجموعه سؤال (آزمون) پاسخ می‌دهند. اغلب این آزمون‌ها نیز به اندازه‌هایی منجر می‌شوند که از طریق جمع نمره‌های مواد آزمون به دست می‌آیند. این نمره‌ها بیشتر به گونه دوارزشی<sup>۶</sup> یا در مقیاسی با طبقه‌های مرتب شده<sup>۷</sup> بیان می‌شود (بشیری، علیزاده و کرمی، برای نمونه، اغلب تست‌های تشخیصی، بالینی و تربیتی به گونه درست-نادرست، موافق-مخالف، بلی-نه، یا در سطح مقیاس‌های چندارزشی<sup>۸</sup> (مانند کاملاً مخالف، مخالف، بی تفاوت، موافق و کاملاً موافق) نمره‌گذاری و نمره کل آن‌ها محاسبه می‌شود. نمره کل در واقع پاسخ به

- 
- 1- Sauley & Bedeian
  - 2- concrete
  - 3- abstract
  - 4- Woodley
  - 5- Reise & Henson
  - 6- dichotomous
  - 7- ordered categories
  - 8- polytomous

همه سؤال‌ها را خلاصه می‌کند. خلاصه کردن نمره همه سؤال‌ها برای به‌دست آوردن نمره کل، که مبنای اصلی نظریه کلاسیک تست<sup>۱</sup> را تشکیل می‌دهد، بدین معناست که همه سؤال‌ها برای اندازه‌گیری یک متغیر واحد به یک اندازه نقش دارند. از معایب نظریه کلاسیک این است که با تغییر آزمودنی‌ها و انتخاب نمونه دیگری از جامعه، مشخصه‌های آماری سؤال تغییر می‌کنند. یک سؤال واحد برای گروه نمونه قوی‌تر، ساده‌تر است و برای گروه نمونه ضعیف‌تر، دشوارتر خواهد بود (آلن و یان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). در مدل کلاسیک، شاخص دشواری سؤال علاوه بر خود سؤال، گروه آزمودنی را نیز توصیف می‌کند. شاخص قدرت تشخیص سؤال نیز از گروه‌های مختلف نمونه تأثیرات متفاوتی می‌پذیرد (شکری و همکاران، ۱۳۸۷). شاخص قدرت تشخیص سؤال نیز از گروه‌های مختلف نمونه، تأثیرات متفاوتی می‌پذیرد. بدین معنا که نمونه‌های همگون‌تر ضرایب تشخیص پایین‌تری برای سؤال به‌دست می‌دهد (زیرا ضرایب دورشته‌ای و دورشته‌ای نقطه‌ای نوعی ضریب همبستگی است و همبستگی نیز با افزایش ناهمگونی گروه افزایش می‌یابد). همچنین مفهوم اعتبار در نظریه کلاسیک در واقع ویژگی ثابت آزمون به حساب نمی‌آید، بلکه ویژگی نمره‌های آن در ارتباط با یک جامعه معین است. زیرا نمره‌های آزمون در هر جامعه اعتبار یکسانی ندارند و اعتبار، مانند هر نوع ضریب همبستگی دیگر، با محدود شدن دامنه نمره‌ها کاهش پیدا می‌کند (هومن، ۱۳۸۲). از طرف دیگر انصاف به میزان ادراک کارکنان از وجود رویه‌های منصفانه و غیرسوگیرانه در سازمان انصاف اشاره دارد. از بین مؤلفه‌های روانشناختی فقط دو مؤلفه انصاف و استقلال در تبیین خشنودی شغلی نقش معنی‌داری برعهده دارند. انصاف ادراک شده در بین اعضای گروه‌ها متفاوت است، زیرا هر کس از ملاک خود استفاده می‌کند (براتی، عریضی سامانی و نوری، ۱۳۸۸). ملاک‌های انصاف و برابری دو هنجار مهم عدالت در توزیع منابع در یک گروه هستند. بر طبق ملاک انصاف، افراد درون‌داد و برون‌داد خود را که از گروه به‌دست می‌آورند، با اعضای دیگر گروه و نیز اعضای گروه‌های دیگر مقایسه می‌کنند. ملاک دیگر رویکرد برابری است؛ بر طبق این رویکرد، منابع باید به‌طور مساوی بین اعضای گروه تقسیم شود و به درون‌داد افراد گروه و مزیت‌هایی از قبیل میزان مشارکت در فعالیت‌ها توجه نشود (صنوبر و همکاران، ۱۳۹۱، به نقل از سپهوند، رحیمی اقدام و عارف‌نژاد، ۱۳۹۳).

---

1- Classic Test Theory (CTT)

2- Allen & Yen

انصاف نوعی پاسخ عاطفی فرد به واکنش‌های عاطفی دیگران است (علی، آموریمو و چامورو-پریموزیک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). انصاف درک ضمنی تعادل است (فیتنس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از همایونی میمندی، رفاهی، حسن‌زاده و بخشانی، ۱۳۹۳). ادراک انصاف<sup>۳</sup> از متغیرهای مهم در نظریه انصاف است. در نظریه انصاف گفته می‌شود زمانی که بی‌انصافی وجود دارد بخش‌های از رابطه اجتماعی دچار تنش و پریشانی می‌شود (سالیوان، پاش، جانسون و برادبری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). این نظریه سعی دارد رضایت افراد از یک رابطه را بر حسب ارزیابی ادراک آن‌ها از توزیع منصفانه یا غیرمنصفانه منابع در طول روابط بین فردی بررسی کند (به نقل از فرامرز قراملکی، نهال‌پروری و داج‌خوش، ۱۳۹۲). اگرچه بهترین تعریف برای انصاف این است که آن را حالتی از یک موازنه بدانیم که زمانی به‌دست می‌آید که برای شرکت‌کنندگان در یک تعامل یا سازمان مشترک نتایجی مناسب با درون‌دادهایشان اختصاص یابد (فرامرزی، ۱۳۸۸). اما بررسی‌های پژوهشی در مورد انصاف به دلیل تازگی مفهوم و دشواری‌های مرتبط به تهیه ابزارهای سنجش معتبر و پایا محدود بوده است (کاوامور و براون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). بر این اساس، روان‌شناسان سعی کرده‌اند پرسشنامه‌هایی بسازند تا بتوانند ادراک انصاف را در کارمندان مورد ارزیابی و سنجش قرار دهند. البته یافتن و ساختن پرسشنامه‌های دقیق نیازمند پژوهش‌های مختلف است. دلیل دیگر برای ساخته شدن پرسشنامه ترجیح انصاف، ارزیابی رفتارهای اجتماعی کارمندان و نیروهای شغلی سازمانی بوده است.

در رابطه با انصاف نیز پرسشنامه‌های مختلفی در گروه‌های گوناگون تدوین شده است. از مهم‌ترین و شناخته‌شده‌ترین پرسشنامه‌های سنجش انصاف در محیط شغلی پرسشنامه رجحان انصاف<sup>۶</sup> است که توسط سائولی و بدیان (۲۰۰۰) طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۶ سؤال پنج‌درجه لیکرت دارد که از طریق پاسخ به گزینه‌ای درجه‌بندی شده از ۱ برای کاملاً مخالف تا ۵ برای کاملاً موافق، سطح انصاف را می‌سنجد. هشت سؤال اول به‌صورت مثبت و هشت سؤال دوم به‌صورت منفی (معکوس) نمره‌گذاری می‌شود. نمره‌گذاری پرسشنامه از طریق جمع

- 
- 1- Ali, Amorim, & Chamorro-Premuzic
  - 2- Fitness
  - 3- perceived fairness
  - 4- Sullivan, Pasch, Johnson, & Bradbury
  - 5- Brown & Kawamura
  - 6- Equity Preference Questionnaire (EPQ)

مجموع پاسخ آزمودنی به همه سؤالات انجام می‌پذیرد. مجموع نمرات بین ۱۶ تا ۸۰ در نوسان است. در پژوهش‌های پیشین پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۰ تا ۰/۸۶ گزارش شده است (میلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). سائولی و بدیان (۲۰۰۰) در شش مطالعه متوالی به بررسی ارتقاء روایی و پایایی پرسشنامه رجحان انصاف پرداختند. نتایج ویرایش نهایی که متشکل از ۸ سؤال برای خیراندیش بودن و ۸ سؤال برای سنجش حق به جانب بودن بود بیانگر روایی سازه بالا و پایایی بیشتر نسبت به نمونه قبلی بود (شور و استراس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). برازش کامل در هر دو نمونه نشان داد که ساختار دو عاملی پرسشنامه در مقایسه با ساختار تک عاملی قابل تشخیص و تمیز است. علاوه بر این در نمونه دوم هم‌دلی، عاطفه مثبت و نقش جنسیت زن رابطه متمایز عامل‌ها را از حق دادن و سخاوتمندی مشخص کرد.

پرسشنامه انصاف کیم و لیونگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) رعایت کلی انصاف و عدالت را در مورد فرد پاسخگو در محیط کار مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معرفی شده و قابلیت متمایزسازی<sup>۴</sup> و همگرایی<sup>۵</sup> آن همراه با سه بُعد عدالت سازمانی (توزیعی، روی‌های و تعاملی) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی<sup>۶</sup> به خوبی مستند است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه‌ای است (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷). کیم و لیونگ (۲۰۰۷) در چهار نمونه کره‌ای، ژاپنی، چینی و امریکایی، آلفای کرونباخ آن را به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۵ و ۰/۹۵ گزارش نموده‌اند. در پژوهش گل‌پرور و نادری (۱۳۹۲) نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ به دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: روی هم‌رفته در این سازمان با من با انصاف و عدل رفتار می‌شود.

"پرسشنامه انصاف تطبیقی در پرداخت" توسط لی-پینگ تانگ، لونا-آروکاس و وایت‌ساید<sup>۷</sup> (۲۰۰۳) تدوین شده است. این پرسشنامه چهار سؤال پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ برای کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم دارد که پاسخگویان بر مبنای مقایسه حقوق و مزایای خود با همکاران در محیط کار پاسخ می‌دهند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش

- 
- 1- Miller
  - 2- Shore & Strauss
  - 3- Kim & Leung
  - 4- discriminant
  - 5- convergent
  - 6- multigroup confirmatory factor analysis
  - 7- Li-Ping Tang, Luna-Arocas, & Whiteside

نموده‌اند. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن در پژوهش گل‌پرور و نادى (۱۳۹۲) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی نشانگر وجود یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بود.

مقیاس ادراک انصاف<sup>۱</sup> (MEP) توسط پری (۲۰۰۴) تهیه شده است (به نقل از همایونی میمندى و همکاران، ۱۳۹۳) این پرسشنامه به‌عنوان شاخصی برای سنجش ادراک انصاف در نظر گرفته شده است و دارای چهار سؤال است که ادراک انصاف را در چهار حیطه انجام کارهای خانه، کارکردن برای کسب درآمد، خرج کردن پول و مراقبت از فرزندان می‌سنجد. سؤالات این مقیاس به‌صورت طیف لیکرت از ۱ (خیلی غیرمنصفانه برای من) تا ۵ (خیلی غیرمنصفانه برای همسر) نمره‌گذاری می‌شود. پایایی و روایی آن در پژوهش فرامرزی (۱۳۸۸) در نمونه‌ای از کارکنان متاهل ادارات دولتی شهر اهواز مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و به روش تنصیف ۰/۸۲ گزارش همچنین پایایی این مقیاس با استفاده از روش بازآزمایی پس از چهار هفته نشانگر ضریب همبستگی ۰/۷۶ در نمونه مردان و ۰/۸۱ در نمونه زنان در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بوده است. روایی سازه آن را ۰/۶۶ در سطح معنادار ۰/۰۰۱ گزارش کرده است (به نقل از همایونی میمندى و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به پراکندگی نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی و مقادیر روان‌سنجی فرم‌های بلند و کوتاه پرسشنامه ترجیح انصاف و نیز گزارش مقادیر مختلف روایی و پایایی در نمره‌های مختلف، هدف پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه در بین کارمندان ایرانی بود. همچنین بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف در نمونه کارمندان و بررسی همبستگی بین دو پرسشنامه هدف پژوهش حاضر بود.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ و روایی پرسشنامه‌ها با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی بررسی شده است. در تحلیل اکتشافی پرسشنامه‌ها ابتدا شاخص‌های کفایت نمونه‌برداری و ضریب بارتلت برای اطمینان از توانایی انجام تحلیل

1- Measure Of Equity Percived (MEP)

اکتشافی داده‌ها محاسبه شد. قابل ذکر است که تحلیل عامل اکتشافی با شیوه تحلیل مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از روش چرخش واریماکس انجام شد. تحلیل عامل تأییدی نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS-16 و بر اساس شاخص‌های برازندگی مدل صورت گرفت. آزمودنی‌های این پژوهش شامل ۳۰۰ کارمند مرد و زن بود که ۱۷۳ نفر (۵۸ درصد) زن و بقیه مرد بودند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر از نوع تصادفی منظم بود. بدین صورت که ابتدا لیست کارمندان آموزش و پرورش شهر تهران تهیه و سپس به‌طور تصادفی از بین پنج نفر اول لیست، نفر چهارم انتخاب شده و نفر بعدی با رعایت نسبت یک پنجم نفر نهم و بعدی چهاردهم تا آخر بود. میانگین نمره افراد برای کل مقیاس برابر با ۴۱/۷۳ و انحراف استاندارد نیز برابر با ۱۱/۱۹ می‌باشد. همچنین ضریب همسانی درونی از طریق آلفای کرونباخ نیز برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۵ می‌باشد. جدول ۱ میزان همسانی درونی هر سؤال با کل مقیاس رجحان انصاف را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد و میزان همسانی درونی (کرونباخ) برای پرسشنامه ترجیح انصاف

سؤال	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی کرونباخ	آلفای کرونباخ
EPQ <sub>1</sub> من حداقل کار ممکن را در محل کارم ترجیح می‌دهم در حالی که گرفتن بیشترین امتیازات ممکن از کارفرمایم را انتظار دارم.	۳/۱۳	۱/۵۸۸	۰/۴۱۳	۰/۸۵۲
EPQ <sub>2</sub> من در محل کارم بیشترین رضایت را زمانی دارم که جزء کوچکی از یک گروه برای انجام کارها باشم.	۲/۶۷	۱/۱۴۶	۰/۴۴۵	۰/۸۴۹
EPQ <sub>3</sub> هنگامی که سرکارم هستم، به راه‌هایی برای ترک محل کارم فکر می‌کنم.	۲/۸۰	۱/۴۴۸	۰/۴۱۳	۰/۸۵۱
EPQ <sub>4</sub> اگر بتوانم راهی برای ترک محل کارم پیدا می‌کنم، و تلاش خواهم کرد خیلی کمتر از حد انتظارات رئیس کار کنم.	۲/۳۴	۱/۰۶۳	۰/۶۳۱	۰/۸۴۱
EPQ <sub>5</sub> وقتی می‌توانم چیزهایی برای نکته‌برداری در سر کار داشته باشم، کارم واقعاً رضایت‌بخش است.	۲/۶۳	۱/۲۲۹	۰/۶۲۵	۰/۸۴۰
EPQ <sub>6</sub> کارمند هوشمند کسی است که بیشترین مزایای ممکن را که در توانش است کسب می‌کند.	۲/۶۳	۱/۲۸۶	۰/۶۳۸	۰/۸۳۹

ادامه جدول ۱. شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد و میزان همسانی درونی (کرونباخ) برای پرسشنامه ترجیح انصاف

سؤال	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	آلفای کرونباخ
EPQ <sub>7</sub> کارمندان عاقل کسانی هستند که بر آنچه که می‌توانند از کارفرمای خود بگیرند بیشتر از آنچه که به کارفرمای خود می‌دهند تمرکز دارند.	۲/۴۳	۱/۳۰۳	۰/۵۱۲	۰/۸۵۴
EPQ <sub>8</sub> وقتی که من تکالیف (وظایف) روزم را تکمیل می‌نمایم، به کارمندان دیگری که هنوز تکالیفشان را تکمیل نکرده‌اند کمک می‌کنم.	۳/۰۶	۱/۲۹۳	۰/۶۵۰	۰/۸۳۸
EPQ <sub>9</sub> من حتی اگر حقوق و مزایای کمتری دریافت نمایم، باز هم برای انجام بهتر کارهایم در محل کار تلاش می‌کنم.	۲/۰۱	۱/۰۹۰	۰/۳۵۳	۰/۸۵۳
EPQ <sub>10</sub> اگر مجبور باشم تمام ایام در محل کارم به سختی کار کنم، احتمالاً آن را ترک خواهم کرد.	۳/۴۹	۱/۴۸۲	۰/۵۳۴	۰/۸۴۴
EPQ <sub>11</sub> من احساس می‌کنم مجبور هستم بیش از آنچه که در محل کار به من پرداخت می‌شود کار کنم.	۳/۱۴	۱/۳۰۸	۰/۵۱۱	۰/۸۴۶
EPQ <sub>12</sub> در سر کار بیشترین توجه من به این است که آیا بهترین شغلی که می‌توانستم انجام دهم را انجام می‌دهم؟	۲/۱۱	۱/۲۰۰	۰/۵۲۵	۰/۸۵۴
EPQ <sub>13</sub> شغلی که از من می‌خواهد در کل طول روز مشغول باشم بهتر از شغلی است که به من اجازه می‌دهد وقت زیادی را تلف کنم.	۲/۲۳	۱/۱۵۶	۰/۳۷۳	۰/۸۵۲
EPQ <sub>14</sub> در سر کارم وقتی که کاراندکی برای انجام دادن برای من وجود دارد احساس ناراحتی می‌کنم.	۲/۳۸	۱/۰۲۵	۰/۳۶۱	۰/۸۵۲
EPQ <sub>15</sub> اگر سر کارم تکلیف اندکی داشته باشم یا کاری برای انجام دادن نداشته باشم با شغلم خیلی ناراضی خواهم شد.	۱/۹۹	۱/۱۶۱	۰/۳۳۰	۰/۸۵۴
EPQ <sub>16</sub> اگر همه چیز برابر باشد، ترجیح می‌دهم شغلی با وظایف و مسئولیت زیاد داشته باشم تا اینکه شغلی با وظایف و مسئولیت‌های اندک.	۲/۷۱	۰/۹۸۵	۰/۳۹۲	۰/۸۵۱

### ابزار پژوهش

پرسشنامه رجحان انصاف. پرسشنامه رجحان انصاف توسط سائولی و بدیان (۲۰۰۰)



طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۶ سؤال پنج درجه لیکرت دارد که از طریق پاسخ به گزینه‌ای درجه‌بندی شده از ۱ برای کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم، سطح انصاف را می‌سنجد. هشت سؤال اول به صورت مثبت و هشت سؤال دوم به صورت منفی (معکوس) نمره‌گذاری می‌شود. نمره‌گذاری پرسشنامه از طریق جمع مجموع پاسخ آزمودنی به همه سؤالات انجام می‌پذیرد. مجموع نمرات بین ۱۶ تا ۸۰ در نوسان است. در پژوهش‌های پیشین پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۰ تا ۰/۸۶ گزارش شده است (میلر، ۲۰۰۹). سائولی و بدیان (۲۰۰۰) در شش مطالعه متوالی به بررسی ارتقاء روایی و پایایی پرسشنامه رجحان انصاف پرداختند. نتایج ویرایش نهایی که متشکل از ۸ سؤال برای خیراندیش بودن و ۸ سؤال برای سنجش حق به جانب بودن بود بیانگر روایی سازه بالا و پایایی بیشتر نسبت به نمونه قبلی بود (شور و استراس، ۲۰۰۸، به نقل از وودلی، ۲۰۱۲).

**پرسشنامه شخصیت جامعه‌پسند.** این پرسشنامه از نوع خودگزارش‌دهی است، مشتمل بر ۳۰ گویه و ۷ خرده‌مقیاس «مسئولیت اجتماعی»، «ارتباط همدلانه»، «نگاه از منظر دیگران»، «پیشانی فردی»، «استدلال اخلاقی دوجانبه»، «استدلال اخلاقی جهت‌گیری‌شده-دیگران» و «نوع دوستی خودگزارشی» می‌باشد که دو عامل هم‌حسی جهت‌گیری‌شده-دیگران و کم‌کارسانی را می‌سنجد. گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ خرده‌مقیاس «مسئولیت اجتماعی»، گویه‌های ۹، ۱۱، ۱۳ و ۱۵ خرده‌مقیاس «ارتباط همدلانه» گویه‌های ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۶ و ۱۸ خرده‌مقیاس «نگاه از منظر دیگران» گویه‌های ۱۴، ۱۷ و ۱۹ خرده‌مقیاس «پیشانی فردی»، گویه‌های ۲۱، ۲۲ و ۲۴ خرده‌مقیاس «استدلال اخلاقی دوجانبه»، گویه‌های ۲۰، ۲۳ و ۲۵ خرده‌مقیاس «استدلال اخلاقی جهت‌گیری‌شده-دیگران» و گویه‌های ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰ خرده‌مقیاس «نوع دوستی خودگزارشی» را می‌سنجد. نمره عامل ۱ (هم‌حسی جهت‌گیری‌شده-دیگران) حاصل مجموع نمرات مسئولیت اجتماعی، ارتباط همدلانه، نگاه از منظر دیگران، استدلال اخلاقی دوجانبه و استدلال اخلاقی جهت‌گیری‌شده-دیگران و نمره عامل ۲ (کم‌کارسانی) حاصل مجموع نمرات پیشانی فردی و نوع دوستی خودگزارشی است. نمره‌گذاری گویه‌های ۱ تا ۲۵ بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به صورت «کاملاً موافق = ۵»، «موافق = ۴»، «نظری ندارم = ۳»، «مخالف = ۲» و «کاملاً مخالف = ۱» و نمره‌گذاری گویه‌های ۲۶ تا ۳۰ به صورت

«هرگز = ۱»، «یک بار = ۲»، «بیش از یک بار = ۳»، «اغلب = ۴» و «بیشتر اوقات = ۵» انجام می‌شود. بنابراین، حداقل و حداکثر نمره کسب‌شده از این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۳۰ و ۱۵۰ خواهد بود. لازم به ذکر است که گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (صفاری‌نیا، تدریس تبریزی، محتشمی و حسن‌زاده، ۱۳۹۳).

پایایی و روایی گزارش‌شده برای شخصیت جامعه‌پسند در پژوهش صفاری‌نیا، عباسپور و دهستانی (۱۳۹۴) به شرح زیر است. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش باز آزمایی برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۸ و برای خرده مقیاس‌های آن به ترتیب بین ۰/۴۲ تا ۱ و با استفاده از روش ضریب همسانی درونی برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۹ و برای خرده مقیاس‌های آن بین ۰/۱۷ تا ۰/۷۴ به دست آمد که میزان رضایت‌بخشی است. همچنین، نتایج پژوهش با استفاده از روایی هم زمان پرسشنامه با پرسشنامه شخصیت پنج‌عاملی NEO-FFI حاکی از وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین پرسشنامه شخصیت جامعه‌پسند و پرسشنامه شخصیت پنج‌عاملی ( $r = 0/46$ ) بود. به علاوه نتایج با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌هایی نظیر  $RMSEA = 0/02$ ،  $GFI = 0/96$  و  $AGFI = 0/95$  نشان داد که ساختار دو عاملی در جامعه ایرانی برازش خوبی دارد.

با توجه به نتایج آلفای کرونباخ، سؤالات ۸، ۶ و ۵ به ترتیب بیشترین همبستگی را با کل پرسشنامه داشته و سؤالات ۱۵، ۱۴ و ۱۳ به ترتیب کمترین همبستگی را نشان داده‌اند. با توجه به پایین بودن ضریب همبستگی سؤال ۱۵ بهتر است حذف شود.

## یافته‌ها

برای آن‌که یک مدل عاملی مفید و دارای معنا باشد لازم است متغیرها همبسته باشند و در غیر این صورت، دلیلی برای تبیین مدل عاملی وجود ندارند. اگر این فرضیه که متغیرها با هم رابطه ندارد رد نشود، کاربرد مدل عاملی زیر سؤال خواهد بود و بنابراین باید در آن تجدیدنظر شود. اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای ماتریس همبستگی‌های حاصل از اجرای پرسشنامه ترجیح انصاف در گروه نمونه، در جدول ۲ نمایش داده شده است. قبل از اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی<sup>۱</sup> (PC) تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی مورد ارزیابی

قرار گرفت. اندازه KMO (مقیاس کفایت نمونه‌برداری) منعکس‌کننده کفایت نمونه‌برداری است (۰/۹۱۷). سرنی و کیسر<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) معتقدند وقتی مقدار KMO بیشتر از ۰/۷ باشد، به راحتی می‌توان تحلیل عاملی انجام داد و هرچه این مقدار بیشتر باشد، مناسبت و تکافوی نمونه‌برداری بیشتر خواهد بود. به‌منظور بررسی عدم صفر بودن ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه، از آزمون کرویت بارتلت استفاده می‌شود. آزمون بارتلت این فرضیه که ماتریس همبستگی‌های مشاهده‌شده، متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای نابسته است را می‌آزماید.

#### جدول ۲. اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت

معناداری	کرویت	KMO
۰/۰۰۰۱	۲۴۷۲/۴۶	۰/۸۴

چنان‌که در جدول ۲ دیده می‌شود، مقدار KMO برابر با ۰/۸۴ و سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۰۰۱ است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی براساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود.

جدول ۳ مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی عوامل سه مقیاس رجحان انصاف را نشان می‌دهد.

#### جدول ۳. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی عوامل سه مقیاس ترجیح انصاف

عامل	ارزش ویژه	قبل از چرخش		بعد از چرخش واریماکس	
		درصد واریانس	تراکمی	درصد واریانس	تراکمی
۱	۵/۲۵	۳۲/۸۵	۳۲/۸۵۳	۳/۹۰۶	۲۱/۴۱۱
۲	۳/۵۷	۲۲/۳۷	۵۵/۲۲۳	۲/۹۲۳	۴۲/۶۷۸
۳	۱/۱۴۷	۷/۱۶۸	۶۲/۳۹۱	۱/۹۹۵	۵۵/۱۴۷

1- Cerny & Kaiser

میزان اشتراک مواد مجموعه ۱۶ گویه‌ای پرسشنامه ترجیح انصاف که با اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی به دست آمده نشان می‌دهد که عامل اول با ۰/۳۲ میزان اشتراک بیشترین تبیین و عامل سوم با ۷ درصد واریانس کمترین میزان اشتراک را دارا است. عامل‌های استخراج شده و آیت‌های مربوط به هر کدام از عوامل پرسشنامه ترجیح انصاف در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. میزان اشتراک هر یک از آیت‌ها در عوامل استخراج شده پرسشنامه رجحان انصاف

سؤال	عامل‌ها		
	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
EPQ <sub>1</sub>	۰/۸۴۲		
EPQ <sub>10</sub>	۰/۸۲۶		
EPQ <sub>11</sub>	۰/۷۴۹		
EPQ <sub>3</sub>	۰/۷۰۷		
EPQ <sub>8</sub>	۰/۶۹۸		
EPQ <sub>6</sub>	۰/۶۴۱		
EPQ <sub>2</sub>	۰/۴۹۵		
EPQ <sub>7</sub>		۰/۷۵۸	
EPQ <sub>12</sub>		۰/۷۲۶	
EPQ <sub>9</sub>		۰/۷۲۱	
EPQ <sub>4</sub>		۰/۵۵۷	
EPQ <sub>13</sub>		۰/۵۳۴	
EPQ <sub>5</sub>		۰/۵۲۷	
EPQ <sub>15</sub>			۰/۹۵۹
EPQ <sub>14</sub>			۰/۵۸۶
EPQ <sub>16</sub>			۰/۴۴۱

#### تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رجحان انصاف

پس از انجام تحلیل عامل اکتشافی و استخراج عوامل، عامل‌های این مقیاس از طریق

تحلیل عوامل تأییدی مورد بررسی برازش مدل قرار گرفت. نتایج مربوط به شاخص‌های برازندگی مدل با داده‌های مشاهده‌شده از طریق ۶ معیار ارزیابی شد. این معیارها عبارت‌اند از (۱) مجذور کای<sup>۱</sup> ( $\chi^2$ )، (۲) نسبت مجذور کای به درجه آزادی، (۳) شاخص خوبی برازندگی<sup>۲</sup> (۴) شاخص خوبی برازندگی تعدیل‌یافته<sup>۳</sup>، (۵) شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۴</sup> و (۶) ریشه دوم واریانس خطای تقریب<sup>۵</sup>.

جدول ۵ شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل هفت‌گانه مقیاس شخصیت جامعه‌پسند را نشان می‌دهد.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل هفت‌گانه مقیاس شخصیت جامعه‌پسند

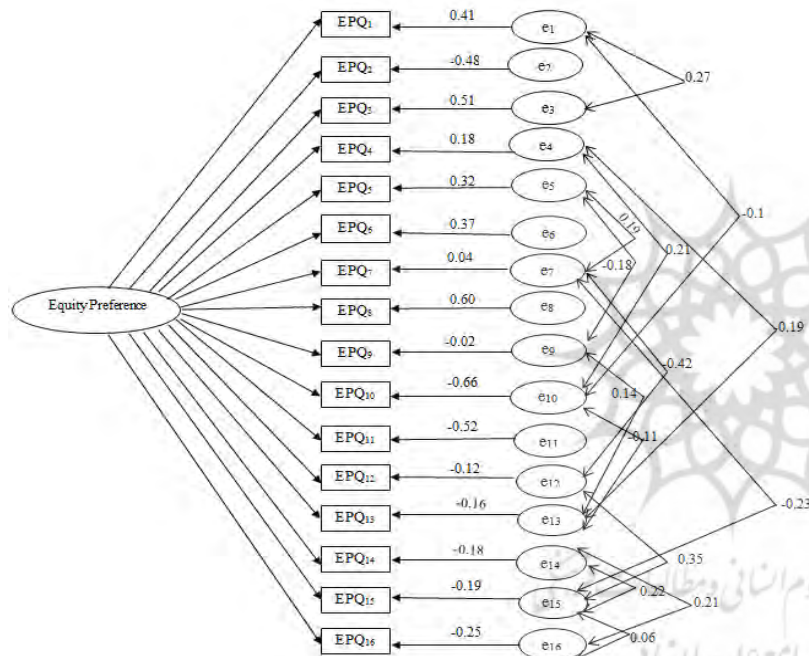
شاخص‌ها	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	P	NFI	IFI	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
مدل اولیه	۱۴۵۱/۸	۰/۰۰۰	۱۰۴	۱۳/۹۴	۰/۴۳	۰/۴۴	۰/۴۸	۰/۳۲	۰/۴۴	۰/۲۰۸
مدل اصلاح شده	۳۲۲/۷	۹۰	۳/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۶۴	۰/۷۲	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۷۱	۰/۰۹

شاخص‌های مدل اولیه برازش مطلوبی نداشت که مورد اصلاح قرار گرفته و نتایج آن شکل ۱ آمده است. مسیرها و ضرایب استاندارد شده برای سؤالات مربوط به کل پرسشنامه در شکل ۲ قابل مشاهده است.

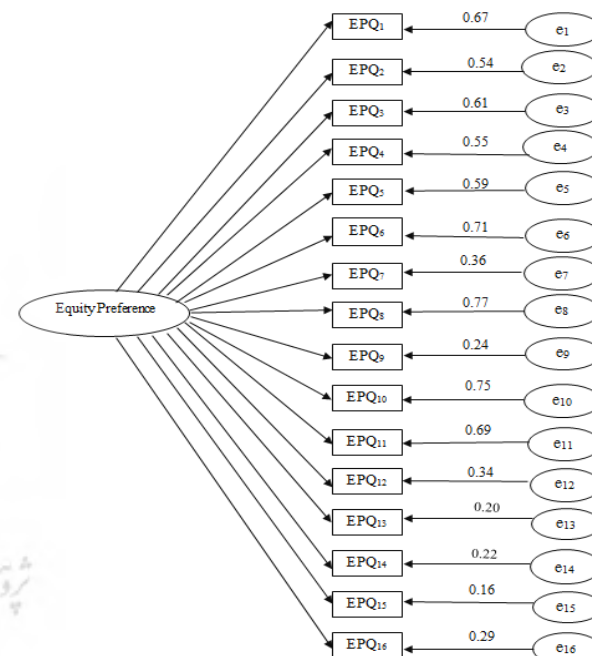
با توجه به منفی بودن همبستگی سؤالات ۱۵ و ۱۶، پیشنهاد بر این است که این سؤالات حذف شود یا این که اثر همپوش آن‌ها کنترل شود که در ادامه بحث مدل کنترل‌شده گزارش شده است.

جدول ۶ شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل سه‌گانه پرسشنامه رجحان انصاف را نشان می‌دهد. تحلیل سه عاملی مدل رجحان انصاف در شکل ۳ نشان داده شده است.

- 1- Chi- Square
- 2- Goodness of fit Index (GFI)
- 3- Adjusted Goodness of fit Index ( AGFI)
- 4- Comparative of fit Index ( CFI)
- 5- Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)



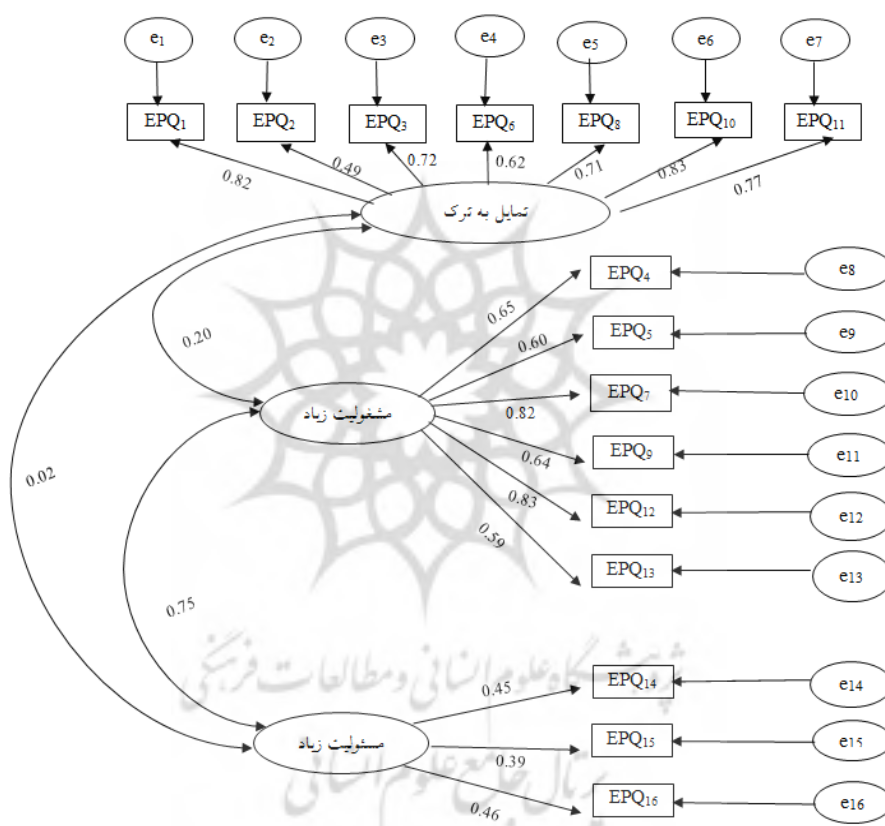
شکل ۲. ضرایب استاندارد شده مسیر ساختار عاملی مقیاس رجحان انصاف



شکل ۱. ضرایب استاندارد ساختار عاملی رجحان انصاف

جدول ۶. شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل سه‌گانه پرسشنامه رجحان انصاف

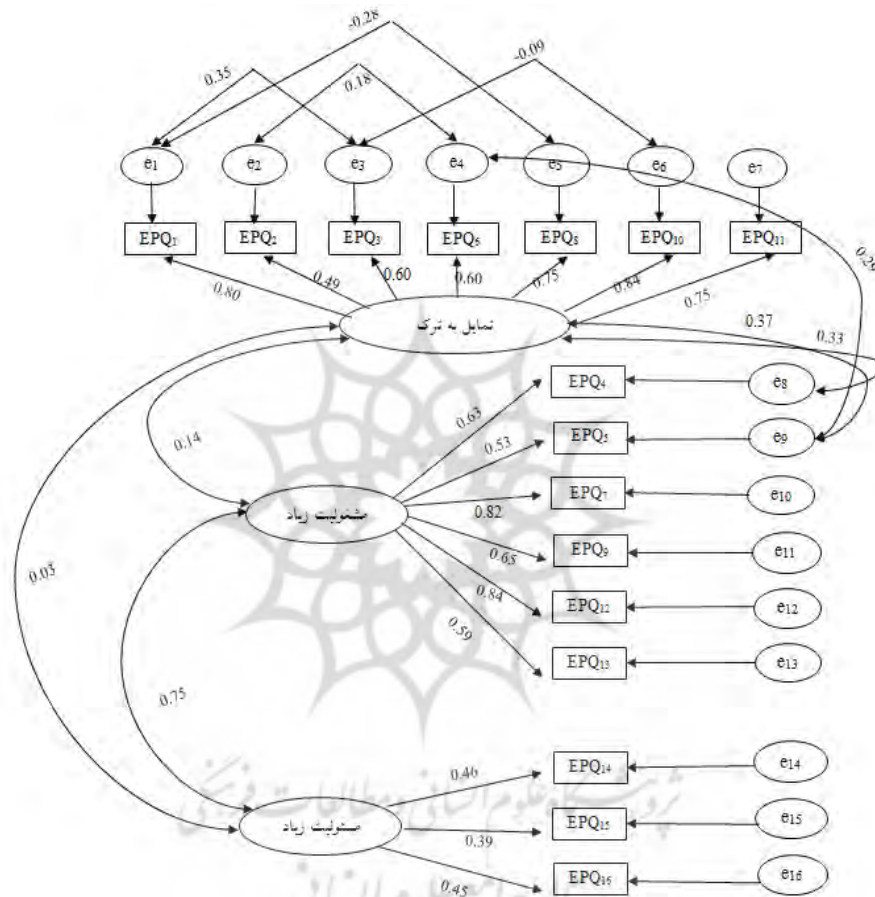
شاخص‌ها	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	P	NFI	IFI	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
مدل اولیه	۴۸۴/۸	۱۰۱	۴/۷	۰/۰۰۰	۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۱۱۳
مدل اصلاح شده	۳۰۵/۳۷	۹۴	۳/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۰۸۷



شکل ۳. مدل سه عاملی رجحان انصاف

با توجه به جدول ۶ که شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی اولیه را برای تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه ترجیح انصاف نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت که اکثر شاخص‌ها در سطح مطلوبی نبوده و مدل پیشنهادی اولیه از برازندگی قابل قبولی برخوردار نیست و لازم

است اصلاح شود. لذا این اصلاح با توجه به تغییرات و کنترل خطاها و همپوشی بین سؤالات که توسط نرم‌افزار پیشنهاد شده بود، انجام شد و نتایج نهایی آن در شکل ۴ گزارش شده است.



شکل ۴. مدل اصلاحی رجحان انصاف

با توجه به نتایج شکل ۴ می‌توان گفت به دلیل همبستگی بالا با عامل اول و سؤالات ۴ و ۵، بهتر است این سؤالات نیز در عامل اول یا تمایل به ترک شغل قرار گیرد. جدول ۶ همبستگی بین پرسشنامه‌های رجحان انصاف و شخصیت جامعه‌پسند را نشان می‌دهد.



جدول ۶. همبستگی بین پرسشنامه‌های رجحان انصاف و شخصیت جامعه‌پسند

نمره کل پرسشنامه‌ها	آزمون	رجحان انصاف	شخصیت جامعه‌پسند
رجحان انصاف	همبستگی پیرسون	۱	۰/۲۲۱**
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد	۳۰۰	۳۰۰
شخصیت جامعه‌پسند	همبستگی پیرسون	۰/۲۲۱**	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۳۰۰	۳۰۰

با توجه به نتایج حاصل از همبستگی پیرسون بین نمره کل پرسشنامه‌ها در جدول ۶، می‌توان گفت که روایی همزمان بین دو پرسشنامه رجحان انصاف و شخصیت جامعه‌پسند برابر با ۰/۲۲ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان (۲۰۰۰) در جامعه معلمان شهر تهران مورد بررسی و هنجاریابی قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ و روایی آن نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. به‌طورکلی نتایج حاصل از بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف سائولی و بدیان (۲۰۰۰) نشان داد که این پرسشنامه در نمونه معلمان تهرانی از پایایی و روایی بالایی برخوردار است. بدین شرح که نتایج به‌دست آمده از تحلیل آلفای کرونباخ در مورد پایایی پرسشنامه بیانگر همبستگی درونی بالا در حد ۰/۸۵ برای کل پرسشنامه ترجیح انصاف بود. بدین معنا که در ارزیابی‌های بعدی از همین گروه، ۰/۸۵ احتمال وجود دارد که پاسخ‌های معلمان نمونه همین نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر باشند. بر طبق نتایج آلفای کرونباخ، در جدول ۱، سؤالات ۸، ۶ و ۵ به‌ترتیب بیشترین همبستگی را با کل پرسشنامه داشته و سؤالات ۱۵، ۱۴ و ۱۳ به‌ترتیب کمترین همبستگی را نشان داده‌اند به‌طوری‌که سؤال ۱۵ فقط ۰/۳۳ همبستگی با سؤالات کل پرسشنامه نشان داده است در حالی که در تحلیل عاملی سه عاملی پرسشنامه سؤال ۱۵ بیشترین همبستگی ۰/۹۵۹ را با عامل سوم یعنی مسئولیت‌پذیری زیاد نشان داده است. این نتیجه به‌دست

آمده از روایی بیانگر این است که سؤال ۱۵ معتبر و روا می‌باشد ولی از پایایی کمتری در نمونه معلمان تهرانی برخوردار است. در واقع این نتیجه به این مشکل در روان‌سنجی کلاسیک اشاره دارد که سؤال ممکن است معتبر باشد ولی پایا نباشد.

در مورد پرسشنامه رجحان انصاف، روایی همزمان آن با پرسشنامه شخصیت جامعه‌پسند برابر با ۰/۲۲ به دست آمد. علاوه بر این تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه نشان داد که مدل سه عاملی استخراج شده در تحلیل اکتشافی با اندکی تغییرات و کنترل همپوشی بین سؤالات، در نمونه حاضر دارای برازش بوده و مورد تأیید است. در بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مشخص شد که سؤالات ۴ و ۵ که برای عامل مشغولیت زیاد می‌باشند همبستگی بالایی با متغیر مکنون عامل تمایل به ترک شغلی نشان داده‌اند. زیرا کنترل این همبستگی باعث افزایش برازندگی مدل سه عاملی پرسشنامه شده است. بر این اساس احتمال می‌رود این سؤالات در طبقه سؤالات عامل تمایل به ترک شغل قرار گیرند.

همچنین روایی همزمان پرسشنامه رجحان انصاف سائولی و بدیان (۲۰۰۰) با پرسشنامه شخصیت جامعه‌پسند نشان داد که همبستگی کل بین دو پرسشنامه برابر با ۰/۲۲ و همبستگی بین عامل اول یا هم‌حسی جهت‌گیری شده با دیگران پرسشنامه شخصیت جامعه‌پسند با رجحان انصاف برابر ۰/۱۷ و عامل دوم کمک‌رسانی برابر با ۰/۱۹ به دست آمد. به‌طورکلی در جمع‌بندی مطالب فوق می‌توان گفت نتایج حاصل از همبستگی بین دو پرسشنامه نشان داد که همبستگی معناداری بین رفتار جامعه‌پسند و انصاف در معلمان تهرانی وجود دارد. بر این اساس در نهایت می‌توان گفت هر دو پرسشنامه در نمونه کارمندان معتبر و پایاست.

#### منابع

#### فارسی

براتی، هاجر؛ عریضی سامانی، سیدحمیرضا؛ و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب‌آهن اصفهان. *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی (چشم‌انداز مدیریت (پیام مدیریت))*، ۹(۳۳)، ۲۸-۹.

بشیری، مژگان؛ علیزاده، حمید؛ و کرمی، ابولفضل (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی و هنجاریابی پرسشنامه شیوه زندگی (BASIS-A) بر روی جوانان ۱۸ تا ۴۰ سال. *تازه‌ها و*

پژوهش‌های مشاوره، ۶(۲۱)، ۶۹-۹۲.

- سپهوند، رضا؛ رحیمی اقدم، صمد، عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۳). نقش میانجیگری انصاف ادراک شده در رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان. *مدیریت دولتی*، ۶(۱)، ۱۵۰-۱۳۱.
- شکری، امید؛ فراهانی، محمدنقی؛ فرزاد، ولی‌اله؛ صفایی، پریش؛ سنگری، علی‌اکبر؛ و دانش‌ورپور زهره (۱۳۸۷). روایی عاملی و پایایی نسخه فارسی فهرست استرس دوران دانشجویی. *فصلنامه پژوهش در سلامت روان‌شناختی*، ۲(۱)، ۲۷-۱۷.
- صفاری‌نیا، مجید؛ تدریس تبریزی، معصومه؛ محتشمی، طیبه؛ و حسن‌زاده، پرستو (۱۳۹۳). تأثیر مؤلفه‌های شخصیت جامعه‌پسند و خودشیفتگی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)*، ۱۵(۵۷)، ۳۶-۴۵.
- صفاری‌نیا، مجید، عباسپور، پرستو؛ و دهستانی، مهدی (۱۳۹۴). مقایسه‌ی هوش اجتماعی و شخصیت جامعه‌پسند در دانشجویان علوم پزشکی با و بدون اعتیاد به اینترنت. *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۷(۵)، ۲۳۳-۲۲۹.
- فرامرزی، سحر (۱۳۸۸). *نقش ادراک انصاف در کیفیت زناشویی در کارکنان متأهل شهر اهواز*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی). دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- قراملکی، احدفرامرز؛ نهال‌پروری، فرید؛ و داج‌خوش، سید صادق (۱۳۹۲). بررسی نقش سه عنصر بخشودن، انصاف و وفای به عهد کارکنان در محیط کار بر اخلاقی بودن سازمان از نگاه آنان (مطالعه موردی در صنعت نیرو). *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۴، ۴۵-۳۲.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۲۳)، ۲۲-۱.
- همایونی میمندی، سمانه؛ رفاهی، ژاله؛ حسن‌زاده، زهره؛ و بخشانی، نورمحمد (۱۳۹۳). اثر هوش هیجانی بر هماهنگی و ناهماهنگی زناشویی با میانجیگری ادراک انصاف. *فصلنامه زن و جامعه*، ۵(۳)، ۳۵-۱۹.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۲). *اندازه‌گیری‌های روانی‌تربیتی (فن تهیه تست و پرسشنامه)*. تهران: نشر پارسا.

لاتین

Ali, F., Amorim, I. S., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Empathy deficits

and trait emotional intelligence in psychopathy and machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 758-762.

Allen, M. J., & Yen, W. M. (2002). *Introduction to measurement theory*. Long Grove, IL: Waveland Press.

Cerny, B. A., & Kaiser, H. F. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.

Kawamura, S., & Brown, S. L. (2010). Mattering and wives perceived fairness of the division of household labor. *Social Science Research*, 39(6), 967-986.

Kim, M. S., & Leung, K. (2007). *Equity sensitivity theory: Exploring gender differences in a collectivistic culture*. (Doctoral dissertation). Capella University, United States of America.

Li-Ping Tang, R., Luna-Arocas, H., & Whiteside, D. (2003). Money ethic endorsement, self-reported income, and life satisfaction: university faculty in the US and Spain. *Personnel Review*, 32(6), 756-773.

Miller, B. K. (2009). Confirmatory factor analysis of the equity preference questionnaire. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 328-347.

Reise, S. P., & Henson, M. (2003). A Discussion of modern versus traditional psychometrics as applied to personality assessment scales. *Journal of Personality Assessment*, 81(2), 93-103.

Sauley, K. S., & Bedeian, A. G. (2000). Equity sensitivity: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Management*, 26(5), 885-910.

Shore, T., & Strauss, J. (2008). Measurement of equity sensitivity: A comparison of the equity sensitivity instrument and equity preference questionnaire. *Psychological Reports*, 102(1), 64-78.

Sullivan, K. T., Pasch, L. A., Johnson, M. D., & Bradbury, T. N. (2010). Social support, problem solving, and the longitudinal course of newlywed marriage. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(4), 631-644.

Woodley, H. J. R. (2012). *The effects of equity sensitivity and teamwork self-efficacy on team reward preference*. (Doctoral dissertation). The University of Western Ontario.