

مطالعه رابطه بین میزان ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری

کارکنان صدا و سیمای مرکز آذربایجان شرقی، تبریز

جلال معالی^۱

مهران صمدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۹/۲۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۵/۶

چکیده

تحقیق حاضر به منظور تعیین رابطه میزان ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز و رابطه معنادار بین آن می‌باشد. جامعه آماری تمامی کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز که ۲۳۵ نفر اعم از کارکنان حق‌الزحمه‌ای، قراردادی و رسمی دائمی می‌باشند. ۱۴۷ نفر بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است که به لحاظ هدف کاربردی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده که در جریان مطالعه میدانی از دو پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۸)^۳ و پرسشنامه وجدان کاری از مدل (کاستا و مک‌گرای، ۱۹۹۲)^۴ به عنوان ابزار پژوهش استفاده گردیده است. نتایج یافته‌ها بیانگر این است که بین ادراک عدالت سازمانی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز و ابعاد آن در عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین عدالت اطلاعاتی ارتباط مثبت و معناداری وجود ندارد. **واژگان کلیدی:** عدالت سازمانی، وجدان کاری، صداوسیما مرکز تبریز.

بیان مسئله

معمولاً وجدان به عنوان نیرویی درونی تعریف می‌شود که فرد یا جامعه را به سمت رفتارهای نیک و صحیح هدایت می‌کند، این قوا یا نیرو که در حوزه قلب یا روحیات انسان قرار دارد از طریق فرایندی پیچیده،

۱. کارشناسی ارشد ارتباطات اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران.

۲. گروه علوم ارتباطات اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران (نویسنده مسئول).

۳. Niehoff & Moormen

۴. Casta & Mac Gray, 1992

تأثیرات خویش را بر حوزه اندیشه و رفتارها باقی می‌گذارد. استیفن رابینز در کتاب خود تحت عنوان «مدیریت» وجدان را اصول و قوانین درون‌زای اخلاقی تعریف کرده است که رفتار صحیح را تقویت می‌کند (حبیبی، ۱۳۷۶: ۱۱۷). احساس نابرابری موجب تنش و تعارض می‌گردد و بر میزان کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی آنان اثر می‌گذارد. در چنین سازمان‌هایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی شده و حتی به تدریج از پای‌بندی و تعهد افراد کاسته می‌شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می‌یابد (رحمانی، ۱۳۸۲: ۴۶). وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توان‌مندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه میشوند (سلطانی، ۱۳۷۷: ۷۴).

همبستگی مثبت و معنی‌دار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی و احساس مثبت از وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان می‌باشد (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱). جو سازمانی مناسب، روابط انسانی صحیح، عوامل انگیزشی، سیستم ارزشیابی، عوامل فرهنگی و رهبری آموزشی در گسترش وجدان کاری موثر است (شفیع‌پور مطلق، ۱۳۷۷: ۳۴).

در نظریه‌های بیان شده از اندیشمندان علوم اجتماعی عموماً بر اهمیت وجود برابری و عدالت سازمانی در جهت بهره‌وری و راندمان مناسب کارکنان یک سازمان و نهادینه شدن وجدان کاری در بین کارمندان یک سازمان تأکید فراوان شده است و اصولاً رابطه بین عدالت سازمانی و سطح وجدان کاری را انکار ناپذیر تلقی کرده‌اند.

وجدان کاری گرایش به انجام دادن صحیح کار و رضایت شغلی بدون نظارت مستقیم می‌باشد. وجدان کاری عاملی درونی برای همساز و همسان کردن رفتار سازمانی فرد می‌باشد. وجدان کاری، مجموعه کیفیات روانی و اعتقادی افراد در محیط کار است که قابل تشدید و تضعیف شدن می‌باشد (معیدفر، ۱۳۸۰: ۱۶).

باتوجه به تعریف‌های یاد شده از وجدان و کار، پژوهشگران برای «وجدان کاری» تعریف‌های متعددی عرضه کرده‌اند: از جمله این که «وجدان کاری بازگو کننده انگیزه درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل به وظایف محوله، درصدد انجام بهینه کار خویش بر می‌آید. بنابراین، ملکه‌ای که بر طبق آن کاری بدون احتیاج به محرک‌های خارجی، با دقت و کامل انجام گیرد، برخاسته از وجدان کاری به شمار می‌آید. به طور خلاصه می‌توان گفت وجدان کاری برابر است با حالت ثابت درونی که فرد را به انجام درست دقیق کار، با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب می‌کند (منطقی، ۱۳۷۵: ۸). وجدان کاری عاملی است که سبب می‌شود فرد بدون وجود هیچ کنترل خارجی و فیزیکی و به انگیزه درونی، از هیچ کوششی برای انجام خوب و درستکاری که بر عهده او گذاشته شده است، فروگذاری نکند (نادری قمی، ۱۳۷۵: ۲). در این تحقیق رابطه بین میزان ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری آنان با توجه به تنوع شغلی سازمان و میزان رعایت عدالت مورد مطالعه قرار گرفت. سوال اصلی و مساله پژوهش حاضر چنین بود که

چه رابطه‌ای بین میزان ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز وجود دارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی

هدف تعیین رابطه میزان ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز.

اهداف فرعی

- تعیین رابطه بین عدالت توزیعی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز.
 - تعیین رابطه بین عدالت رویه‌ای و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز.
 - تعیین رابطه بین عدالت تعاملی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز.
 - تعیین رابطه بین عدالت اطلاعاتی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز.
 هنگامی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت، و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کار هستند را داشته باشند، انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار بیشتر می‌شود و عکس این قضیه نیز صادق است، نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد (کول و دیگران^۱، ۲۰۰۴ : ۲۰۱).

فرضیه‌های تحقیق

بین میزان ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز آذربایجان شرقی، تبریز رابطه وجود دارد.

- بین میزان عدالت توزیعی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز رابطه وجود دارد.

- بین میزان عدالت رویه‌ای و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز رابطه وجود دارد.

- بین میزان عدالت تعاملی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز رابطه وجود دارد.

- بین میزان عدالت اطلاعاتی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز رابطه وجود دارد.

^۱ Kool & others, 2004

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل (پیش بین): در این پژوهش متغیر مستقل (پیش بین) ادراک عدالت سازمانی است. متغیر وابسته (ملاک): در این پژوهش متغیر وابسته (ملاک) که تحت تاثیر متغیر مستقل می‌باشد سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز است.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

عدالت سازمانی

عدالت توزیعی

عدالت توزیعی، روندی برابر آنست به طوری که افراد مایلند درقبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند. به عبارت دیگر به اندازه همکاران‌شان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند (اخوان کاظمی و بهرام، ۱۳۸۲: ۴۳).

تعیین رابطه بین عدالت توزیعی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۶ سوال، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن می‌گیرد.

عدالت رویه‌ای

عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. (رابینز، ۲۰۰۱: ۴۹۷).

تعیین رابطه بین عدالت رویه‌ای و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ به ۴ سوال پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن می‌گیرد.

عدالت تعاملی

عدالت تعاملی (مراوده‌ای) شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود (همان).

تعیین رابطه بین عدالت تعاملی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۸ سوال پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن می‌گیرد.

عدالت اطلاعاتی

عدالت اطلاعاتی اشاره دارد به تهیه اطلاعات به موقع و لازم درباره تصمیمات و رویه‌ها به رغم بسیاری از محققان عدالت اطلاعاتی به صداقت و توضیح کافی در مورد تصمیم‌گیری‌ها در سازمان اشاره دارد (یعقوبی، ۱۳۹۲: ۴۱).

تعیین رابطه بین عدالت اطلاعاتی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۴ سوال پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن می‌گیرد. برای سنجش عدالت سازمانی در این تحقیق از پرسشنامه نیهوف و مورمن استفاده می‌شود که شامل ۲۲ سوال و در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و چهار بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی (مراوده‌ای) و عدالت اطلاعاتی را در بر می‌گیرد. روائی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش نعامی و شکرشکن ذکر شده است.

وجدان کاری

دلبستگی و علاقه به کار

کارکنانی که با شور و شغف و با نوعی دلبستگی به کار می‌پردازند، علاقه وافری از خود نشان می‌دهند (طالبیان، ۱۳۸۲: ۱۲۰).

تعیین رابطه بین عدالت توزیعی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۵ سوال پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک‌گرای می‌گیرد.

پشتکار و جدیت در کار

کارکنانی که کارهای خود را جدی گرفته و با پشتکار لازم به آن عمل می‌کنند (همان منبع). تعیین رابطه بین عدالت رویه‌ای و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۴ سوال پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک‌گرای می‌گیرد.

روابط سالم و انسانی در محل کار

کارکنان در محل کار خود با دیگر همکاران دارای روابط حسنه و خوب می‌باشند و به همدیگر در امور کمک می‌کنند (طالبیان، ۱۳۸۲: ۱۲۰).

تعیین رابطه بین عدالت تعاملی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۳ سوال پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک‌گرای می‌گیرد. روح جمعی و مشارکت در کار: انگیزه‌ها و وجدان مورد نظر در کار ایرانیان، از خلال مناسک و مراسم آنان برای انجام کارهای جمعی شکل می‌گرفته و تقویت می‌شده است (همان).

تعیین رابطه بین عدالت اطلاعاتی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز و امتیازی که آزمودنی با پاسخ دادن به ۳ سوال پرسشنامه وجدان کاری (کاستا و مک‌گرای، ۱۹۹۲)، می‌گیرد.

تحقیقات انجام گرفته

سید جوادین و همکاران (۱۳۸۶)، در پژوهشی تحت عنوان "شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی" که جامعه آماری پژوهش ۷۰۰ نفر از کارکنان شرکت داده‌پردازی ایران، واقع در تهران بوده‌اند. تحلیل داده‌های به دست آمده از ۲۳۵ پرسشنامه با استفاده از آزمون همبستگی، تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که تاثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی و سازمانی متفاوت و با درجات گوناگون بوده است. در عین حال همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی، و رضایت از سرپرستان تاثیر معنادار داشته است. نتایج حاصل بیانگر آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از این مولفه‌ها، تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشند. از مولفه‌های تعهد سازمانی، تنها تعهد عاطفی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" که جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان، دو بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی است، که ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های توصیفی، همبستگی استفاده شده است. آزمون‌های T و تحلیل واریانس به منظور تجزیه و تحلیل به کار رفته است. و نتایج تحلیل‌ها بیانگر آن است که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و هم‌چنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. هم‌چنین نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که میزان عدالت سازمانی با اختلاف کمی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر بوده و از طرفی میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان خصوصی از بیمارستان دولتی بیشتر بوده است. و لیکن در بیمارستان‌های دولتی تعهد سازمانی بیشتری نسبت به بیمارستان‌های خصوصی مشاهده گردیده است.

غفوری ورنوسفاد رانی و گل‌پرور (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان" که جامعه آماری پژوهش مورد نظر کارکنان شهرداری اصفهان بوده که ۲۲۳ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق روش آماری ضریب همبستگی ساده و چندگانه (تحلیل رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاکی از آن بود که عدالت سازمانی و سه مولفه آن همبستگی مثبت و معناداری با هریک از حیطه تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) داشته است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز حاکی

از آن بود که سه نوع عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه معناداری داشته‌اند.

گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان "ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت" که جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از بین آن‌ها ۳۰۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای و تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها حاکی از آن بود که انصاف کلی با عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، ترک خدمت، رضایت شغلی و مادی‌گرایی رابطه معناداری دارد اما با فاصله قدرت، دارای رابطه معناداری نیست. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای نشان داد انصاف کلی به طور نسبی واسطه رابطه عدالت رویه‌ای با ترک خدمت است، اما برای عدالت تعاملی و توزیعی چنین نقشی را ایفا نمی‌کند. تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی حاکی از آن بود که با احتمال زیاد، فاصله قدرت نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین انصاف کلی و ترک خدمت و رضایت شغلی ایفا می‌کند.

سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسران شهر اصفهان" که حجم نمونه ۱۵۰ مدیر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری تحولی با وجدان کاری مدیران و بین سبک رهبری تبادل با تعهد کاری مدیران، بین سبک رهبری عدم مداخله-ای با وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد. از دیگر نتایج این پژوهش این که بین دیدگاه مدیران در زمینه رهبری بر اساس متغیرهای دموگرافیک تفاوت مشاهده شد و در زمینه وجدان کاری و تعهد کاری از نظر مدیران بر اساس متغیرهای دموگرافیک تفاوتی مشاهده نشد.

براتی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی" که نمونه‌آماری ۱۳۲ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج حاکی از آن بود که وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر می‌گذارد. جو سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تاثیر را افزایش دهد.

علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی در یک طرح همبستگی در میان ۱۳۰ نفر از کارکنان شهرداری خمینی‌شهر اصفهان بوده که ۵۵ نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. داده‌ها حاصل از استفاده ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار واقع شد. یافته‌های تحقیق نشان داد ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا و موفقیت مداری با عملکرد شغلی عملکرد وظیفه‌های و زمینه‌ای دارای رابطه مثبت و معنی‌داری می‌باشند. نتایج

تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که از میان ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا توان تبیین واریانس ۳۲ درصد عملکرد شغلی را دارا است.

تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیند عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند و برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات و نگرش‌ها را در رفتار کارکنان تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه با کارکنان عموماً منجر به بالا رفتن تعهد آن‌ها نسبت به سازمان می‌شود، و از سوی دیگر اگر افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری دچار استرس شغلی شده یا در سطوح پائینی از تعهد سازمانی را از خود نشان دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجاری مثل انتقام‌جویی کنند (بوس، ۲۰۰۱: ۱۰۳).^۱

آن و ماتاویدلو (۲۰۱۳)^۲، در پژوهشی در رابطه با وجدان کاری و عملکرد شغلی در میان کارکنان فردگاه‌ها نشان دادند که وجدان کاری تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی دارد و این که قابلیت اتکا رابطه بیشتری با عملکرد وظیفه‌ای دارد و همچنین مشخص شد که قابلیت اتکا می‌تواند ۴۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین کند.

لیپین و وندین (۲۰۰۱)^۳، در پژوهشی در رابطه با وجدان کاری و عملکرد شغلی گزارش کردند که قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری می‌توانند مجموعه عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. نتایج تحقیق نشان دادند که هر دو متغیر رابطه مستقیم و معناداری با عملکرد دارند.

سازمان‌ها باید کارکنان خود را با بالابردن ادراک کارمندان از عدالت سازمانی تشویق کنند، فقط زمانی کارکنان به یک سطح بالایی از رفتار سازمانی دست می‌یابند که ادراک آن‌ها از عدالت سازمانی و اثر بخشی آن‌ها در سطح بالای باشد (فیلیپ و همکاران، ۲۰۱۲: ۵).^۴

مورمن (۱۹۹۱)^۵ در پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی: آیا ادراک انصاف بر شهروندی کارکنان تاثیرگذار است؟" که جامعه آماری پژوهش مورد نظر نمونه‌گیری از دو شرکت نیمه غربی ایالت متحده آمریکا می‌باشد که یک نمونه ۲۷۰ نفری از دو شرکت نمونه‌گیری شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده توسط نرم افزار لیزرل ۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

نتایج حاصله بیانگر آن است که بین ادراک از عدالت رویه‌ای و چهار جزء از پنج جزء رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. بر عکس ادراک از عدالت توزیعی هیچ تاثیر بر رفتار شهروندی سازمانی نداشته است. کولگویت و همکاران (۲۰۰۱)^۶ در پژوهشی تحت عنوان "عدالت در هزاره یک بررسی فراتحلیلی بر ۲۵ سال تحقیق در زمینه عدالت سازمانی" که جامعه آماری آن مشتمل بر ۱۸۳ مطالعه و تحقیق در

^۱ Bos, 2001

^۲ Alen & Matavidlo, 2013

^۳ Lepine & Van dyne, 2001

^۴ Filip & Partners

^۵ Moormen, 1991

^۶ Colquitt & partners, 2001

زمینه عدالت بوده است، اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از تکنیک‌های همبستگی و فراتحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج حاصله بیانگر آن است که اگرچه ابعاد گوناگون عدالت سازمانی از متوسط تا حد بالا با هم ارتباط دارند، اما واریانس افزایشی مشارکت آن‌ها ادراک از عدالت را توضیح داد. همچنین نتایج به طور کلی، رابطه بی‌نظیر میان عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی را با سایر خروجی‌های سازمان مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد را روشن ساخت.

جانسون و همکاران (۲۰۰۶)^۱ در پژوهشی تحت عنوان "زمانی که عدالت سازمانی و خودادراکی با هم تلافی می‌کنند: پیامدها برای سازمان و خود اعضاء" که جامعه آماری پژوهش مورد نظر دانشجویان دوره لیسانس یکی از دانشگاه‌های بزرگ نیمه غربی آمریکاست که دو نمونه ۱ و ۲ برای دو مطالعه انتخاب شده‌اند.

روش تحقیق

روش تحقیق، روش پیمایش از نوع همبستگی است.

جامعه آماری

جامعه آماری شامل کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز در سال ۱۳۹۵ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۲۳۵ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و این تعداد به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند که بر اساس تعداد کارکنان هر واحد درصد حجم نمونه همان واحد مشخص می‌گردد.

شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید و متناسب با تعداد پرسنلی که در هر مدیریت و اداره مشغول هستند، به طور نسبی تعدادی انتخاب گردیده است. بر اساس فرمول کوکران از جامعه آماری ۲۳۵ نفری با سطح خطای ۵ درصد، نمونه آماری برابر ۱۴۷ نفر به دست آمد. متناسب با حجم جامعه هر طبقه، حجم نمونه هر طبقه محاسبه شده است و در مرحله بعد به نسبت حجم نمونه کارمندان به صورت تصادفی انتخاب شدند. از جامعه آماری ۲۳۵ نفری صدا و سیما مرکز تبریز که ۲۳،۴ درصد آن حوزه معاونت سیما، ۱۲،۷ حوزه معاونت صدا، ۱۰،۷ حوزه معاونت اطلاعات و اخبار، ۸،۶ حوزه معاونت اداری و مالی، ۸،۶ حوزه برنامه‌ریزی، ۶،۳ حوزه ریاست و روابط عمومی مرکز و ۲۹،۷ درصد در سایر حوزه‌ها مشغول به کار هستند، ۱۴۷ نمونه انتخاب شد.

¹ Janson&partners, 2006

جدول شماره (۱): خصوصیات جامعه آماری و حجم نمونه انتخابی

عنوان	تعداد افراد جامعه آماری	تعداد افراد نمونه
حوزه معاونت سیما	۵۵	۳۶
حوزه معاونت صدا	۳۰	۱۸
حوزه معاونت اطلاعات و اخبار	۲۵	۱۵
حوزه معاونت اداری و مالی	۲۰	۱۲
حوزه برنامه‌ریزی	۲۰	۱۲
حوزه ریاست و روابط عمومی	۱۵	۹
سایر حوزه‌ها	۷۰	۴۵
تمام حوزه‌ها	۲۳۵	۱۴۷

ابزارهای گردآوری داده‌ها

برای سنجش عدالت سازمانی در این تحقیق از پرسشنامه (نیپوف و مورمن)، استفاده شد که شامل ۲۲ سوال و در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و چهار بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی (مراوده‌ای) و عدالت اطلاعاتی را در بر می‌گیرد.

نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازه‌ای) 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 رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت مراوده‌ای ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده‌اند.

برای سنجش وجدان کاری در این تحقیق از پرسشنامه (کاستا و مک‌کرای، ۱۹۹۲)، که شامل ۱۵ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است.

پرسشنامه وجدان کاری توسط براتی و همکاران (۱۳۸۸)، اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌های تحقیق

برای متغیر جنسیت و از کل نمونه مورد بررسی، ۹۱/۸ مرد و ۸/۲ درصد زن هستند. برای متغیر وضعیت تاهل و از کل نمونه مورد بررسی، ۴/۸ درصد مجرد و ۹۵/۲ درصد متاهل هستند. برای متغیر تحصیلات و از کل نمونه مورد بررسی، تحصیلات ۱۹ درصد دیپلم، ۶/۸ درصد فوق دیپلم، ۵۸/۸ درصد لیسانس و ۱۵/۶ درصد فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.

برای متغیر سن و از کل نمونه مورد بررسی، ۱۳/۶ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۳۲/۷ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۴۹ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴/۸ درصد بالای ۵۰ سال سن دارند.

برای متغیر سابقه شغلی، سابقه شغلی ۶/۸ درصد کمتر از ۵ سال، ۳۲ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال، ۴۶/۳ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۵ درصد بالای ۲۰ سال سابقه شغلی دارند. برای متغیر نوع استخدام و از کل نمونه مورد بررسی، نوع استخدام ۳/۴ درصد حق الزحمه‌ای، ۷۰/۷ درصد قراردادی تامین اجتماعی و ۲۵/۹ درصد رسمی دائمی سازمان صدا و سیما هستند. میانگین عدالت سازمانی برابر ۲/۹۳، کمترین مقدار برابر ۱/۳۵، و بیشترین مقدار برابر ۴/۶۵ می‌باشد. میانگین عدالت توزیعی ۲/۷۸، عدالت رویه‌ای ۳/۲۷، عدالت تعاملی (مراوده‌ای) ۲/۷۹ و عدالت اطلاعاتی ۳ می‌باشد.

جدول شماره (۲): آماره‌های توصیفی عدالت سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	میان	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم
عدالت سازمانی	۱۴۷	۲/۹۳	۲/۹۰	۰/۶۱	۰/۴۸	۰/۲۸	۱/۳۵	۴/۶۵
عدالت توزیعی	۱۴۷	۲/۷۸	۳/۶۷	۰/۵۸	۰/۲۴	۰/۲۱	۱/۳۳	۴/۳۳
عدالت رویه‌ای	۱۴۷	۲/۷۹	۲/۷۱	۰/۸۹	۰/۲۷	-۰/۳۸	۱/۱۴	۵/۰۰
عدالت تعاملی	۱۴۷	۳/۲۷	۳/۴۰	۰/۶۸	-۰/۴۹	-۰/۰۵	۱/۲۰	۴/۸۰
عدالت اطلاعاتی	۱۴۷	۳/۰۰	۳/۰۰	۱/۰۵	۰/۱۴	-۰/۸۳	۱/۰۰	۵/۰۰

شناختن توصیفی وجدان کاری

میانگین وجدان کاری برابر با ۳/۱۱ و کمترین مقدار برابر با ۱/۱۴ و بیشترین مقدار برابر با ۵/۰۰ است. میانگین دل‌بستگی و علاقه به کار ۲/۹۹، پشتکار و جدیت در کار ۳/۵۳، روابط سالم با همکاران و رضایت از همکاران ۳/۲۷ و در نهایت رضایت کارمندان از شرایط محیط کارشان و روح جمعی و مشارکت در کار آن‌ها ۳/۰۱ می‌باشد.

جدول شماره (۳): آماره‌های توصیفی وجدان کاری کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	میان	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم
وجدان کاری	۱۴۷	۳/۱۱	۳/۰۰	۰/۹۶	۰/۰۶	-۰/۵۷	۱/۱۴	۵/۰۰
دل‌بستگی و علاقه به کار	۱۴۷	۲/۹۹	۳/۱۰	۰/۷۴۱	-۰/۱۹	-۰/۷۲	۱/۳۵	۴/۶۵
پشتکار و جدیت در کار	۱۴۷	۳/۵۳	۳/۵۰	۰/۹۵	-۰/۲۶	-۰/۵۶	۱/۰۰	۵/۰۰
روابط سالم با همکاران و رضایت	۱۴۷	۳/۲۷	۳/۳۰	۰/۹۶	-۰/۳۳	-۰/۲۳	۱/۰۰	۵/۰۰
رضایت از شرایط محیط کار و روح جمعی و مشارکت در کار	۱۴۷	۳/۰۱	۲/۹۸	۰/۶۶	-۰/۱۲	-۰/۲۸	۱/۳۶	۴/۵۸

- فرضیه ۱: بین میزان ادراک عدالت توزیعی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. اگر سطح معنی‌دار آزمون کمتر از $0/05$ باشد فرض صفر رد خواهد شد. یعنی در این صورت بین متغیرها رابطه وجود خواهد داشت.

ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/306$ و سطح معنی‌داری آن $0/001$ است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون پیرسون کمتر از $0/05$ است، فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین میزان ادراک عدالت سازمانی و عدالت توزیعی با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

- فرضیه ۲: بین میزان ادراک عدالت رویه‌ای و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/555$ و سطح معنی‌دار آزمون $0/001$ می‌باشد. با توجه به این که سطح معنی‌دار آزمون پیرسون کمتر از $0/05$ است، فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین میزان ادراک عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

- فرضیه ۳: بین میزان ادراک عدالت تعاملی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/655$ و سطح معنی‌دار آزمون $0/001$ است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون پیرسون کمتر از $0/05$ است، فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین میزان ادراک عدالت سازمانی با عدالت تعاملی (مراوده-ای) و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

- فرضیه ۴: بین میزان ادراک عدالت اطلاعاتی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی (عدم وجود رابطه) است. ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/537$ و سطح معنی‌دار آزمون $0/001$ می‌باشد. با توجه به این که سطح معنی‌دار آزمون پیرسون کمتر از $0/05$ است، فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین میزان ادراک عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای با سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز رابطه مثبت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول شماره (۴): آزمون فرضیه اصلی و همبستگی بین متغیرهای تحقیق

همبستگی پیرسون			
		عدالت سازمانی	وجدان کاری
عدالت سازمانی	ضریب همبستگی	۱	۰/۶۸۴
	سطح معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد	۱۴۷	۱۴۷
وجدان کاری	ضریب همبستگی	۰/۶۸۴	۱
	سطح معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد	۱۴۷	۱۴۷

نتیجه گیری و بحث

نتایج پژوهش حاضر که به مدت چهار ماه در صدا و سیما مرکز تبریز (شبکه استانی سهند) به اجرا در آمده است، حاکی از آن است که ادراک عدالت سازمانی با سطح وجدان کاری کارکنان شاغل در واحدها و حوزه‌های مختلف صدا و سیما مرکز تبریز با توجه به موقعیت زمانی و رضایت از سرپرستی و مدیران اسبق مرکز و مقایسه فعلی و نهادینه شدن سطح وجدان کاری بین کارکنان شاغل و همکاران‌شان، ترفیع و پاداش و حقوق و مزایا و ... رابطه معنی‌داری دارد.

نتایج این پژوهش درخصوص فرضیه اول (وجود رابطه بین میزان عدالت توزیعی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز) با توجه ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۰۶، بین این دو متغیر نشان می‌دهد که بین میزان ادراک عدالت سازمانی و عدالت توزیعی با سطح وجدان کاری کارکنان همبستگی مستقیم و مثبت معنی‌داری وجود دارد. پس نتیجه‌ای که دریافت گردید بدین گونه بود که هر چه عدالت توزیعی نسبت به کارکنان به درستی انجام گیرد، سطح وجدان کاری کارکنان بیشتر خواهد شد. لذا با اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه پذیرفته می‌شود. این نتایج مطابق با نتایج تحقیق نعیمی و شکرشکن (۱۳۸۵)، و اوتارخانی (۱۳۸۸)، و سید جوادین و دیگران (۱۳۸۷)، رامین‌مهر و همکاران (۱۳۸۸)، و فرناندس و سدوین (۲۰۰۶)، و کولگویت (۲۰۰۲)، می‌باشد. همچنین در این پژوهش مشخص گردید که بین میزان عدالت توزیعی و رضایت از سرپرست و شرایط محیط کار رابطه معنی‌داری وجود ندارد که این بر خلاف نتیجه پژوهش یعقوبی (۱۳۸۷)، می‌باشد. با توجه به این مهم در این فرضیه بین عدالت توزیعی موجود در صدا و سیما مرکز تبریز و وجدان کاری لمس شده، ارتباط و همبستگی در حد متوسط می‌باشد که نشان دهنده آن است که بر روی شاخص‌های عدالت توزیعی در این اداره باید با جدیت کامل کار شود تا رابطه بین این دو متغیر از لحاظ همبستگی و شدت بهبود یابد. نتایج تحقیق در خصوص فرضیه دوم (وجود رابطه بین میزان عدالت رویه‌ای و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز) با ضریب همبستگی پیرسون

برابر ۰/۵۵۵ بین این دو متغیر نشان داد که بین میزان ادراک عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای با سطح وجدان کاری کارکنان، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می‌توان ادعا کرد که با اطمینان ۹۵ درصد با بالا رفتن عدالت رویه‌ای، وجدان کاری کارکنان نیز در حد زیادی افزایش خواهد یافت.

این نتایج مطابق با نتایج یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، براتی و همکاران (۱۳۸۸)، رامین‌مهر و همکاران (۱۳۸۸)، و گرینبرگ (۲۰۰۴)، وایزنفیلد (۱۹۹۶)، فولکر و کونوسکی (۱۹۸۹)، و رابینز (۲۰۰۱)، می‌باشد. این نوع عدالت مربوط به سهم قابل توجهی از اجرای نسبتاً مناسب بخشنامه‌هاست. چنانچه کارکنان رویه‌های انجام کار و معیارهای ارتقاء در سازمان را عادلانه بدانند، درک بیشتری از عدالت سازمانی خواهند داشت و میزان وجدان کاری آن‌ها افزایش خواهد یافت.

یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه سوم (وجود رابطه بین میزان عدالت تعاملی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز) با ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۶۵۵ بین این دو متغیر نشان داد که بین عدالت تعاملی (مراوده‌ای) با وجدان کاری کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌دار و قوی وجود دارد. نتایج تحقیق‌های در دسترس هم‌چون گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹)، احمدی آزر (۱۳۸۸)، سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۸۹)، علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)، ناصری و محسن (۱۳۸۷)، علی‌افجه (۱۳۷۶)، بختیاری (۱۳۷۷)، بوس (۲۰۰۱)، لیپین و وندین (۲۰۰۱)، مورمن (۱۹۹۱)، فیلیپ و همکاران (۲۰۱۲)، که حاکی از رابطه بین عدالت تعاملی (مراوده‌ای) با وجدان کاری کارکنان می‌باشد. کارکنان پاسخگوی پرسشنامه در صدا و سیمای مرکز تبریز چنین عقیده دارند که عدالت تعاملی علاوه بر ایجاد وجدان کاری در بین کارکنان، می‌تواند رضایت شغلی آنان را نیز در پی داشته باشد.

و در صورتی که مسئولان امر در سازمان با کارکنان خود با ادب و احترام و صادقانه رفتار نمایند و به آن‌ها اجازه دهند تا در مراحل اجرایی تعیین نتایج، شرکت کنند این شرایط موجب می‌شود تا اطمینان کارکنان به سازمان افزایش یابد. بی‌عدالتی و وجود تبعیض به معنای واکنش‌ها و پاسخ‌های مساوی به افراد متفاوت در شرایط متفاوت است. تبعیض نه تنها در امور عادی و قابل رویت بلکه در نوع گفتار، نوع نگرش و حتی نوع گوش دادن و سایر حرکات مدیران می‌تواند وجود داشته باشد و کارکنان آن را بی‌عدالتی معنی کنند.

یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیه چهارم (وجود رابطه بین میزان عدالت اطلاعاتی و سطح وجدان کاری کارکنان صدا و سیمای مرکز تبریز) با ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۵۳۷ بین ادراک عدالت سازمانی و عدالت اطلاعاتی با سطح وجدان کاری کارکنان همبستگی مثبت و رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین میزان عدالت اطلاعاتی و رضایت از حقوق و مزایا رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

بنابراین این فرضیه با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. نتایج تحقیق‌های انجام گرفته همچون یعقوبی (۱۳۹۲)، زکی (۱۳۷۸)، مدنی و زاهدی (۱۳۸۴)، براتی (۱۳۸۸)، و دکانیک (۲۰۱۰)، که حاکی از عدم رابطه بین عدالت اطلاعاتی با وجدان کاری کارکنان می‌باشد.

پس هر چه صداقت و توضیح کافی و اجازه تصمیم‌گیری‌ها در سازمان توسط مدیران به کارکنان داده شود، میزان وجدان کاری و رضایت از کار کارکنان افزایش خواهد یافت.

باعنایت به نتایج به دست آمده از این پژوهش می‌توان بیان کرد که کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز با برداشت‌های ادراکی از رعایت انصاف و عدالت در سازمان و محل کار خود، دوست دارند که سازمان در عمل و اجرای سیاست‌های خود مربوط به شغل آنان عدل و انصاف را رعایت کنند، بنابراین کارمندی که چنین تفکراتی داشته باشند که سیاست‌های سازمان بر پایه عدل و انصاف بنا نهاده شده است، احتمالاً دارای وجدان کاری و همچنین رضایت شغلی بیشتری خواهند بود و با شوق و علاقه وافری در سر کار خود حاضر و با افکاری مثبت انجام وظیفه خواهند نمود.

پیشنادهای اجرایی

- با عنایت به نتایج حاصله از این تحقیق در خصوص عدالت سازمانی و رابطه آن با وجدان کاری کارکنان صدا و سیما مرکز تبریز، پیشنهاد می‌شود.
- برای همه مدیران ارشد سازمان دوره‌های توجیهی در رابطه با اجرای عدالت سازمانی در بین کارمندان پیش‌بینی شود و مدیران با عدالت سازمانی به نحو احسن آشنا شوند.
 - تنظیم و تقسیم شیفت کاری کارکنان به صورت عادلانه
 - رعایت عدالت در خصوص پاداش کارکنان
 - استفاده از کارکنان متبحر در امور مربوط به شغل خودشان
 - اطمینان دادن به کارکنان مبنی بر عدم تبعیض در سازمان
 - توجه مدیران به استعدادهای کارکنان و تقسیم مسئولیت‌های شغلی
 - احترام به حقوق و تکالیف کارکنان.

منابع

- اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۸۲). *عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام*. قم: انتشارات موسسه بوستان کتاب.
- براتی؛ و همکاران. (۱۳۸۸). *رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان*. مقاله علمی.
- رابینز، استیفن. (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی*. جلد: (۲). مترجمان: سیدمحمد اعرابی و علی پارسیان. تهران: انتشارات پژوهش‌های اسلامی. چاپ دوم.
- رابینز، استیفن. (۱۳۷۹). *تئوری سازمانی*. ترجمه: حسن دانائی‌فرد و سیدمهدی الوانی. تهران: انتشارات صفار.

- رحمانی، عباسعلی. (۱۳۸۲). **بررسی میزان وجدان کار کارکنان سازمان جهاد سازندگی خراسان**. دانشگاه مشهد: دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ساروخانی، باقر؛ و همکاران. (۱۳۸۱). وجدان کاری و عوامل موثر اجتماعی بر آن. **جامعه‌شناسی ایران**. دوره چهارم، شماره ۴.
- سلطانی، ایرج. (۱۳۷۷). وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور. **کار و جامعه**. ۲۴.
- سیدجوادی، سیدرضا. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. **نشریه مدیریت بازرگانی**. دوره اول. شماره ۱.
- شفیع‌پور مطلق، فرهاد. (۱۳۷۷). **بررسی راهکارهای گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش، از دیدگاه معلمان و مدیران شهر اصفهان**. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- غفوری؛ و همکاران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. **مطالعات روان‌شناختی**. دوره ۵. شماره ۴.
- غفوری ورنوسفادانی، م؛ و گل‌پرور، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. **مطالعات روان‌شناسی**. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء (س)، دوره ۵، شماره ۴.
- گل‌پرور، محسن؛ و نادی، محمدعلی. (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. **فصلنامه تحقیقات فرهنگی**. دوره سوم، شماره ۹.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰). فرهنگ کار. **کار و جامعه**. ۷.
- یعقوبی، مریم؛ سقاییان‌نژاد اصفهانی، س؛ ابولقاسم گرجی، ح؛ نوروزی، م و رضایی، ف. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. **فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سلامت**. دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص ۳۲-۲۵.
- Johnson, R. E, Selenta, C & Lord R., G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its member. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 99, P.p: 175-201.
- Morman, R. H (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. **Journal of applied psychology**. vol 76, 6, P.p: 845-855