مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی و مطالعات اجتماعی، شماره ۲۵ ، جلد اول، پاییز ۱۴۰۰، ص ۲۵-۹
http://www.jhss.ir

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی
شماره ۲۵ / پاییز ۱۴۰۰ / ص ۲۵- ۹

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران

سید حامد هاشمی مهر [۱]، رسول نظری [۲]، افشین نوروزی [۱]

[۱] دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج،۰۹۱۷۶۷۰۳۳۵۰، hamed5967@yahoo.com

[۲] دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران

۳ دانش آموخته کارشناسی کامپیوتر، فناوری اطلاعات، دانشگاه جامع علمی کاربردی عسلویه

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین و بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت انجام شد. مطالعه حاضر توصیفی – همبستگی از نوع کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران در سال ۱۴۰۰ مشتمل بر ۳۰۰ نفر بود، که با استفاده از فرمول کوکران و با نمونه‌گیری تصادفی در دسترس نمونه‌ای با حجم ۱۶۸ نفر انتخاب شد. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی، پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه رضایت شغلی می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و نمودار و در سطح استنباطی جهت تحلیل فرضیه ها از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار Amos استفاده شد. نتایج نشان داد میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت رابطه معناداری وجود دارد. میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت نیز رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی ، رضایت شغلی ، تعهد سازمانی ، کارکنان شرکت مهندسی ساختمان صنایع نفت دهلران.

مقدمه

عدالت یکی از میراث‌های با شکوه و جدایی ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده است. در جهان معاصر، عدالت به عنوان حلقه مفقودی است که اغلب فعالیت‌های ناعادلانه بشر را تحت تأثیر قرار داده است(Lim & Loosemore., 2018). در واقع عدالت نقشی انسجام‌بخش را در سازمان‌ها ایفا می کند. همچنین اجرای عدالت در جامعه، منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها می‌باشد(Schilpzand et al., 2015). عدالت در سازمان بیانگر برابری در یک سازمان است. پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی تأثیرگذار است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است(وفاجو، ۱۳۹۷). عدالت سازمانی، به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد، به نحوی که آنها احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است(Unterhitzenberger & Bryde., 2019)؛ یا به

عبارت دیگر، تلاش در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود(Akbaş et al., 2019). در واقع، همین احساس می‌تواند منجر به خشنودی فرد و رضایت شغلی شده و پیامدهای مثبت رضایت شغلی را برای سازمان ایجاد کند(محمدی و همکاران، ۲۰۱۷). عدالت ادراک شده سازمانی دارای ابعاد مختلفی است. در یک تئوری، عدالت ادارک شده سازمانی دارای ۳ بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی توصیف شده است(شریف زاده و همکاران، ۲۰۱۳). عدالت توزیعی، به ادراک کارکنان از میزان منصفانه بودن نتایج، تخصیص‌ها و پرداخت‌های سازمان به آنها اشاره دارد. عدالت رویه‌ای به حد منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری و رویه‌های تخصیص نتایج اطلاق می‌شود. عدالت تعاملی نیز به حد منصفانه بودن رفتار مدیران و سرپرستان با کارکنان و میزان احترام و اعتماد در روابط میان فردی گفته می‌شود(بهرامی و همکاران، ۲۰۱۷). تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد(فرزانجو و همکاران، ۱۳۹۵). رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان شده و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید. تعهد سازمانی، تعهد روان‌شناختی و نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان است که در آن مشغول به کار هستند(Lapointe & Vandenberghe., 2019). به اعتقاد آلن و مایر(۱۹۹۶)، تعهد سازمانی حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و احترام به منظور ادامه فعالیت در سازمان بوده و شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است. در پژوهش‌های بسیاری نشان داده شده که تعهد سازمانی با بسیاری از متغیرهای سازمانی از جمله عدالت سازمانی ارتباط دارد(Bakri & Ali, 2015; Kim & Kim, 2015). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن ها نسبت به سازمان می‌شود، از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال زیاد سازمان را رها کرده یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و این وقتی است که ممکن است شروع به ابراز رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی و نیز عدم تمایل به ایجاد ارتباطات سازمانی کنند(Lambert, 2019). بدون توجه و درک مفهوم عدالت در سازمان مشکلات اساسی در زمینه‌های انگیزش و هدایت افراد در سازمان به وجود خواهد آمد، در حالی که درک عدالت در سازمان باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی خواهد شد(Lambert, 2019). چاگلیان، عطار و دررا[1](۲۰۱۸) در مطالعه‌ای نشان داد که میان عدالت سازمانی ادارک شده و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین عدالت سازمانی رویه‌ای و توزیعی تأثیری مستقیم بر تعهد سازمانی ندارند، در حالی که عدالت تعاملی اثر بسیار قوی بر تعهد سازمانی دارد. دانیالی و نوروزی میرک (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی گزارش کردند بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با تعهد سازمانی همبستگی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. کاسیکان و ایسان[2] (۲۰۱۹) در پژوهش خود به رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند(Keskin & Esen., 2019).

منظور از رضایت شغلی، نگرش کلی افراد به شغل‌شان است. به‌طوری که معمولاً این دو را به جای هم به کار می‌برند. از عوامل مهم در تعیین رضایت شغلی می‌توان به معارضه-ی گیرایی کار، رعایت عدالت در سیستم پاداش و تنبیه، شرایط کاری حمایت کننده و ویژگی‌های همکاران اشاره کرد. معمولاً ترجیح اکثر کارکنان این است که شغل‌شان وسیله‌ای برای ارتقای سطح مهارت و توانایی‌هایشان در فرصت‌های موجود باشد، تخصص لازم در حرفه‌شان را به دست آورند و به نتیجه مطلوب نائل شوند. همچنین عادلانه بودن رویکردهای ارتقای مقام، وجود تسهیلات رفاهی و امکانات مورد نیاز در محیط کار و روابط اجتماعی که در محیط کاری بین کارکنان به وجود می‌آید، باعث افزایش رضایت شغلی ایشان می‌شود(کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین، یکی از عوامل مهم و اثر گذار بر تعهد کارکنان به سازمان که رابطه

[1] Çağliyan , Attar & Derra
[2] Keskin & Esen

مستقیمی با آن نیز دارد، رضایت‌مندی شغلی کارکنان است(Dirani et al., 2013). در واقع تعهد سازمانی، به عنوان یکی از پیامدهای مهم رضایت شغلی، دومین متغیر مهم نگرش شغلی و مورد توجه پژوهشگران است(آلن، ۲۰۰۷). هر چه سازمان به تعهداتش نسبت به کارکنان بهتر عمل کند رضایت شغلی کارکنان هم افزایش می‌یابد. سیفان[۳](۲۰۱۹) مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی عاطفی کارکنان از طریق نقش میانجی رضایت شغلی انجام داد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رضایت شغلی نقش واسطه‌ای بین عدالت سازمانی و تعهد عاطفی دارد. سینگ و سینگ[۴] (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌گردد. علی اصفهانی (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی نشان داد بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با وجود پیشرفت‌های چشمگیر در زمینه فناوری‌های نوین، این اتفاق نظر وجود دارد که بزرگترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه نیروی انسانی آن است که سایر سرمایه گذاری‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حدود زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است؛ زیرا کلیه سخت افزارها، نرم افزارها و تجهیزات پیشرفته ابزارهایی هستند که شرط اصلی استفاده بهینه از آنها، داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقه‌مند، متعهد و متخصص است و موفقیت سازمان به کار و تلاش این نیروها وابسته است. از آنجا که تعهد سازمانی و رضایتمندی کارکنان از شغل خود برای سازمان اهمیت دارد، قطعاً بررسی و شناخت عوامل تأثیرگذار بر آن می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد. زیرا کارایی و اثربخشی و عملکرد مثبت کارکنان یک سازمان ناشی از احساس تعلق خاطر آنها به سازمان و رضایت آنها از شغل خود در سازمان می‌باشد. بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش این است که آیا بین درک عدالت سازمانی از سوی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت و شکل‌گیری تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان آنها ارتباط معنادار وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی دارای اثر عمیق بر روش‌هایی است که کارکنان رفتار شغلی و عدالت کاری را نشان می‌دهند که در نهایت در صورت تأیید منجر به نتیجه مثبت یا در غیر این صورت نتیجه منفی سازمانی می‌شود(Usmani et al., 2013). گرینبرگ (۱۹۹۰) عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند. عدالت سازمانی بر اساس مدل اکرم و همکاران (۲۰۱۷) دارای پنج بعد توزیعی، رویه‌ای، تعاملی، زمانی و مکانی است. عدالت توزیعی درجه انصاف درک شده (از منظر کارمندان) در توزیع و تخصیص پیامدهای درون سازمان بر اساس ورودی‌ها است. طبق عدالت توزیعی یک کارگر، ورودی خود به سازمان را نسبت به خروجی دریافت شده مورد سنجش قرار می‌دهد و سپس در مورد انصاف و عدالت آن پیامد قضاوت می‌کند(Fadel et al., 2014). عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمت‌شان(نه با توزیع واقعی درآمدها) سر و کار دارد. مانند رویه‌های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح مختلف جامعه یا سازمان، چگونگی برخورد با شکایت‌ها و نزاع‌ها و چگونگی توزیع درآمدها میان افراد (Yesil et al., 2013). عدالت تعاملی، به دنبال بحث‌های مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شد که جنبه‌های انسانی مرتبط با سازمان را در بر می‌گیرد، این بعد از عدالت به طور گسترده‌ای به منصفانه بودن رفتار بین فردی، در مدتی که رویه‌ها به اجرا درمی‌آیند، اشاره دارد. عدالت تعاملی با بی‌طرفی اشخاص، که در طول پیاده‌سازی رویه‌ها، ادراک می‌شود، در ارتباط است. عدالت تعاملی مربوط به شیوه‌هایی است که با آن مشتریانی که به یک خدمت ناقص برخورد کرده‌اند، اداره

---

[۳] Sifan
[۴] Singh & Singh

می‌شوند(Goh et al., 2014). عثمانی[۵] و همکاران(۲۰۱۳) تلاش کردند تا دو بعد دیگر عدالت سازمانی یعنی عدالت زمانی و مکانی را تعیین کنند. عدالت زمانی به عنوان داشتن یک قدرت اختیار یا کنترل بر زمان خود تعریف شده است. به عبارت دیگر، توزیع منصفانه زمان توسط سازمان با کارکنان برای تکمیل وظایف سازمانی. بنابراین استدلال می‌شود که زمان خود یک منبع است؛ از این‌رو، جزئی از عدالت توزیعی نیست و به عنوان شکلی از عدالت سازمانی دارای ویژگی‌های مستقل است. از سوی دیگر عدالت مکانی به درک عدالت، فاصله منابع و تبعیض بودجه‌ی اعضای مختلف سازمانی در تخصیص منابع سازمانی اشاره دارد. عدالت مکانی تأکید متمرکز بر ویژگی جغرافیایی و مکانی عدالت سازمانی است (Usmani et al., 2013).

تعهد سازمانی

بدیهی است کارکنان هر سازمانی حتی با داشتن تخصص و توانمندی لازم، چنان‌که تعهد کافی برای انجام وظایف و مسئولیت‌ها را نداشته باشند، اثربخشی و کارایی مطلوب نخواهد داشت(نیکوفر و مظاهری، ۱۳۹۶). تعاریف زیادی از تعهد وجود دارد. تعهد را می‌توان نوعی الزام دانست که آزادی عمل را محدود می‌کند. آلن و مایر (۱۹۹۰) معتقدند تعهد سازمانی، تعلق خاطری است که هریک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می‌کند. تعهد سازمانی را می‌توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردنی ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی را می‌توان بر حسب درجه‌ی تکمیل مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ارزیابی کرد. اندازه‌گیری تعهد سازمانی با مشاهده‌ی رفتار افراد در محل کار نیز امکان پذیر است. آلن و مایر، در دهه ی ۹۰ میلادی، یک نظریه تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل تعریف تجزیه کردند: تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی مستمر و تعهد سازمانی هنجاری. تعهد عاطفی دلبستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کند، یعنی اینکه فرد تا چه اندازه‌ای به سازمانش علاقه دارد. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با همان سازمان است و تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت پذیری ی سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند. هر یک از این انواع تعهد سازمانی ممکن است بر دیگر انواع آن اثر بگذارند. پژوهش‌ها نشان داده است تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی (Metin & Asli., 2018)، رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد.

رضایت شغلی

منابع انسانی از مهم‌ترین منابع هر سازمان می‌اشند. سازمان‌ها برای این که به اهداف و مقاصد خود برسند و بر چالش‌های محیطی غلبه یابند، باید از منابع انسانی خود به طور مؤثر استفاده نمایند. یکی از تلاش‌هایی که سازمان‌ها جهت حفظ منابع انسانی باید انجام دهند، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌گردد. رضایت شغلی ترکیبی از دو کلمه رضایت و شغل است، فرهنگ لغت انگلیسی و بستر آن را به عنوان یک فعالیت خشنود کردن یا حالت خشنود شدن تعریف می‌کند. بر حسب نظر بلوم[۶] رضایت شغلی نتیجه چندین حالت است که کارمند به طور کلی شغلش را نسبت به فاکتورهای مرتبط به کار و زندگی نگه می‌دارد. هاپاک[۷] رضایت شغلی را به عنوان ترکیب روانشناسی و پیشامدهای محیطی که باعث می‌شود شخص از روی صداقت بگوید «من با کارم خشنود هستم» تعریف می‌کند(آرین پور و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی، یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه‌های شغلی، قضاوت مثبت یا منفی یک فرد در مورد شغل یا موقعیت شغلی خود می‌باشد(راوری، ۱۳۹۱). معمول‌ترین تعریف پذیرفته شده از رضایت شغلی، آن را به

---

[۵] Usmani
[۶] bloom
[۷] Hapak

عنوان وابسته‌ای از ارزیابی کارکنان از شغل و محیط اطراف شغل خود، می‌داند. این ارزیابی به دو جز بستگی دارد؛ اول، آنچه کارکنان به طور واقعی در کار تجربه می‌کند چیست؛ دوم، ارزش‌ها یا پاداش‌های مطلوبی که کارکنان را به محل می‌کشاند، کدام است(فضل أبادی، ۱۳۹۱).

پیشینه تجربی

رضایی و همکاران(۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی مدل‌سازی روابط علی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان پرداختند. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن شامل کلیه اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان (۲۳۵ نفر) در سال ۱۳۹۶ بود که با استفاده از جدول مورگان ۱۴۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، تعهد سازمانی آلن و مایر و بی‌تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران استفاده شد. نتایج نشان داد عدالت سازمانی به صورت مستقیم بر تعهد سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد، بی‌تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم و منفی دارد، عدالت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی اثر مستقیم و منفی دارد، همچنین اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق بی‌تفاوتی سازمانی معنی‌دار بود.

ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه پرداختند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۴ می باشند که تعداد آنها ۳۶۶ نفر می‌باشد که از این تعداد ۱۸۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی می‌باشد و جهت جمع‌آوری داده‌ها نیز از مطالعات میدانی بهره برده و این کار از طریق توزیع پرسشنامه انجام گرفته است. نتایج نشان داد بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان و همینطور بین تیپ شخصیتی و عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان ارومیه رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

نورایی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با پاسخ‌گوئی مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی غرب استان مازندران) پرداخت. روش مطالعه حاضر توصیفی – همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۶۲۵ نفر از کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران بود. نمونه‌ی مورد مطالعه ۲۰۹ نفر بر اساس نمونه‌گیری احتمالی و به‌صورت تصادفی هستند که در مطالعه شرکت کردند. ابزارهای اندازه‌گیری پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰)، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه پاسخ‌گوئی عمومی جنسن (۲۰۰۰) بودند. یافته‌های این مطالعه نشان داد بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و پاسخ‌گوئی مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران رابطه وجود دارد.

کاراکا[۸](۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پرداخت. او معتقد است در محیط رقابتی امروز، مهم‌ترین عامل استراتژیک برای کسب و کار، یک منبع انسانی آموزش دیده است. سازمان‌ها نیاز به حفظ کارکنان آموزش دیده دارند، به‌طوری که آنها می‌توانند به اهداف خود رسیده و به رقابت بپردازند. عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان است. به‌طوری‌که در یک سازمان، تعهد سازمانی بدون عدالت سازمانی کاهش می‌یابد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می‌باشد. به عنوان یک نتیجه از پژوهش، رابطه معنادار مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پیدا شد.

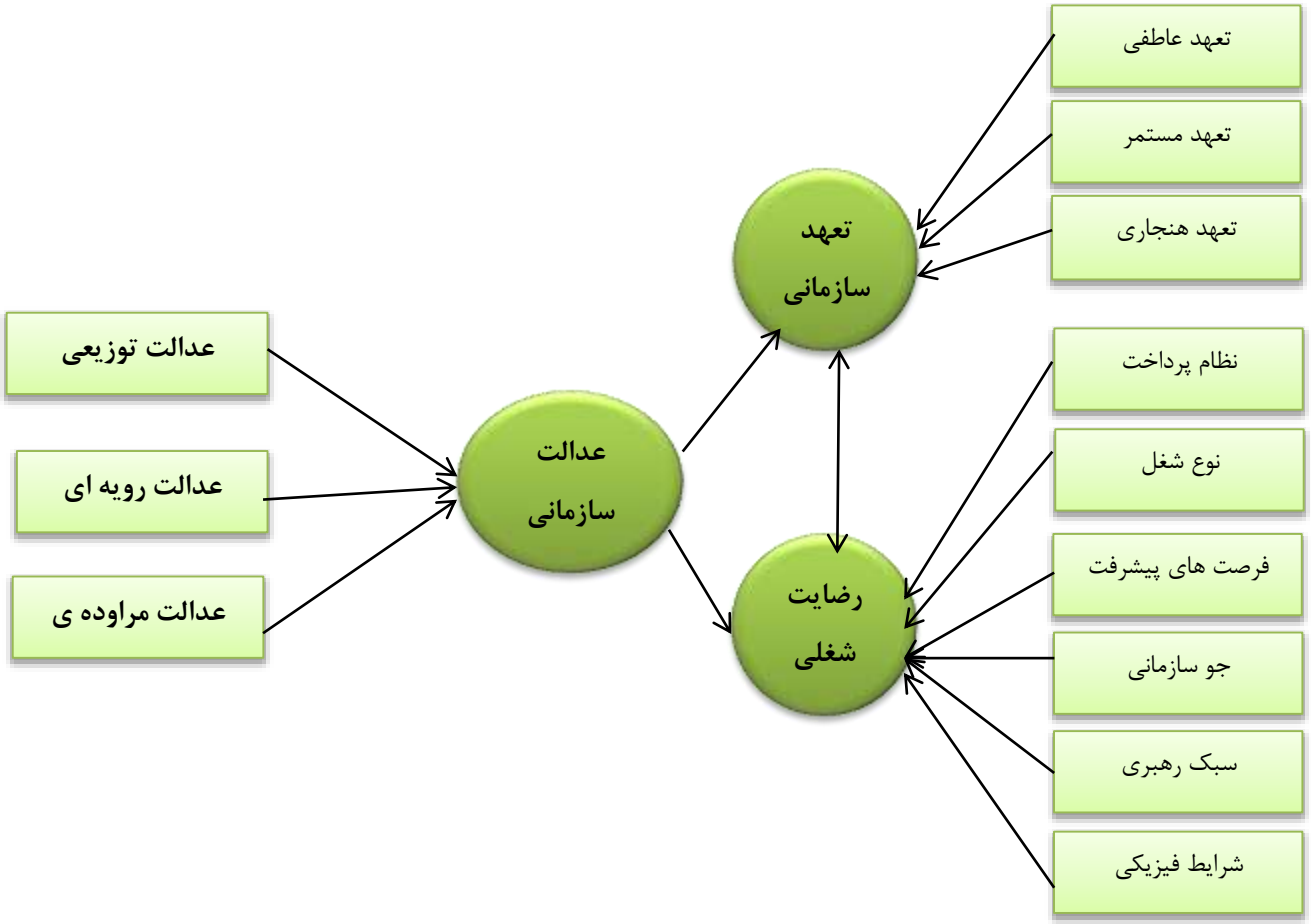
---

[۸] Karaca

التهانیه[۹] و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان رابطهٔ بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی به بررسی میزان ادراک رابطه‌ی عدالت سازمانی و رضایت شغلی از سوی معلمان تربیت بدنی در کشور اردن پرداختند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش، ۱۶۶ نفر از معلمان منتخب تربیت بدنی بودند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و رضایت شغلی استفاده شد. نتایج نشان داد اکثریت معلمان تربیت بدنی از کار خود رضایت دارند و ادراک آنان در خصوص عدالت سازمانی مثبت بوده است. به علاوه، نتایج نشان‌دهندهٔ وجود یک رابطهٔ مثبت و معنادار بین تمامی ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان بود. همچنین مشخص شد که عدالت مراوده‌ای بیشترین رابطه را با رضایت شغلی معلمان دارد و پس از آن عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به ترتیب در رده‌های بعدی قرار گرفتند.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق بر اساس تحقیقات گذشته ارائه شده بنا شده است که به صورت شکل ۱ خواهد بود.



شکل۱. مدل مفهومی تحقیق

۹

فرضیه های پژوهش

بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) با تعهد سازمانی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران رابطه معناداری وجود دارد.

بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) با رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های دهلران رابطه معناداری وجود دارد.

بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی – همبستگی است که مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران در سال ۱۴۰۰ مشتمل بر ۳۰۰ نفر بود. که با استفاده از فرمول کوکران ؛ حجم مطلوب نمونه ۱۶۸ نفر براورد شد که محققین جهت افزایش دقت و تعمیم پذیری داده تعداد ۱۸۰پرسشنامه توزیع و در نهایت ۱۶۸ پرسشنامه تکمیل و تحلیل شد. انتخاب نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بود. برای جمع‌آوری داده های مربوط به عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن(۱۹۹۳) استفاده شد که روایی محتوایی آن توسط پژوهشگر مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن نیز توسط سلطان حسینی و همکاران با آلفای ۸۹/. گزارش شده است(سلطان حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). این پرسشنامه دارای سه مؤلفه عدالت توزیعی (سؤالات ۱ تا ۵) ، مؤلفه عدالت رویه‌ای (سؤالات ۶ تا ۱۱) و مؤلفه عدالت تعاملی (سؤالات ۱۲ تا ۲۰) بوده و برای پاسخ داد به آن از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای جمع آوری داده‌های تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شده است(Allen & Meyer., 1990). این پرسشنامه دارای ۱۵سؤال و سه بعد تعهد عاطفی (سؤالات ۱ تا ۵)، تعهد مستمر(سؤالات ۵ تا ۱۰) ، تعهد هنجاری (سؤالات ۱۰ تا ۱۵) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت کاملاً مخالف(۱) تا کاملاً موافق(۵) می‌باشد. روایی محتوایی آن توسط پژوهشگر مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی آن را با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۸۲/. گزارش کرده‌اند. برای جمع آوری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده بود. نمره گذاری این پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت کاملاً مخالف(۱) تا کاملاً موافق(۵) می‌باشد. جعفر جلال و همکاران (۱۳۹۴) برای این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ ۷۸/. را به دست آوردند(جعفر جلال و همکاران، ۱۳۹۴).

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss نسخه ۲۱ و روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) آمار استنباطی (ضریب همبستگی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) و روش معادلات ساختاری (SEM) که یک رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره‌ی روابط بین متغیرها است، با استفاده از نرم افزار AMOS استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه را نشان می دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود. میانگین سنی جامعه آماری ۳۶/۵۲ سال است و۵۶/۷۴ درصد آن در دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال هستند و میانگین سابقه کاری

آنها ۱۲/۶۹ سال است که حدود ۴۳/۴۶ درصد آنها ۵ تا ۱۰ سال خدمت کرده‌اند. همچنین بررسی وضعیت تحصیلات آنها نیز نشان می دهد بیشتر آنها ۲۸/۵۷ درصد داری مدرک کارشناسی ارشد، ۳/۵۸ درصد آنها دارای مدرک دکتری، ۴۲/۲۶ درصد داری مدرک کارشناسی، ۲۵/۵۹ نیز دارای مدرک کاردانی بودند.

جدول ۱ . ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر		فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۵	۸/۹۲
	۳۰ تا ۴۰ سال	۹۲	۵۴/۷۶
	۴۰ تا ۵۰ سال	۴۷	۲۷/۹۷
	۵۰ سال به بالا	۱۴	۸/۳۳
تحصیلات	کارانی	۴۳	۲۵/۵۹
	کارشناسی	۷۱	۴۲/۲۶
	کارشناسی ارشد	۴۸	۲۸/۵۷
	دکتری	۶	۳/۵۸
سابقه کار	۵-۱۰ سال	۷۳	۴۳/۴۶
	۱۱-۱۵ سال	۳۸	۲۲/۶۱
	۱۶-۲۰ سال	۲۳	۱۳/۶۹
	بالاتر از ۲۰ سال	۳۴	۲۰/۲۲
تعداد کل= ۱۶۸			

بعد از جمع آوری داده‌ها، برای بررسی چگونگی توزیع آنها به صورت تک متغیره، شاخص‌های کشیدگی و چولگی محاسبه شد. نتایج نشان داد مقادیر کشیدگی و چولگی متغیرها در دامنه ۱± و نسبت بحرانی آنها کمتر از ۲/۵۶ است. همچنین، نرمال بودن چند متغیره، با مقدار کشیدگی چند متغیره مردیا بررسی و تأیید شد(شاخص مردیا: ۲/۰۴۵، مقدار بحرانی :۲/۳۲۹)؛ بنابراین با توجه به مقادیر به دست آمده، فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره توزیع داده ها تأیید شد. از آنجا که زیربنای اصلی مدل‌های تحلیل مسیر ماتریس همبستگی است، در جدول ۲ ، ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش بیان شده است.

جدل۲ . ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
عدالت سازمانی	۱		
تعهد سازمانی	۹۷/.**	۱	
رضایت شغلی	۹۰/.**	۸۹/.**	۱

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش عدالت سازمانی میزان دو متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی افزایش

خواهد یافت و بالعکس؛ همچنین بین متغیر دو متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (p≤./۰۵).

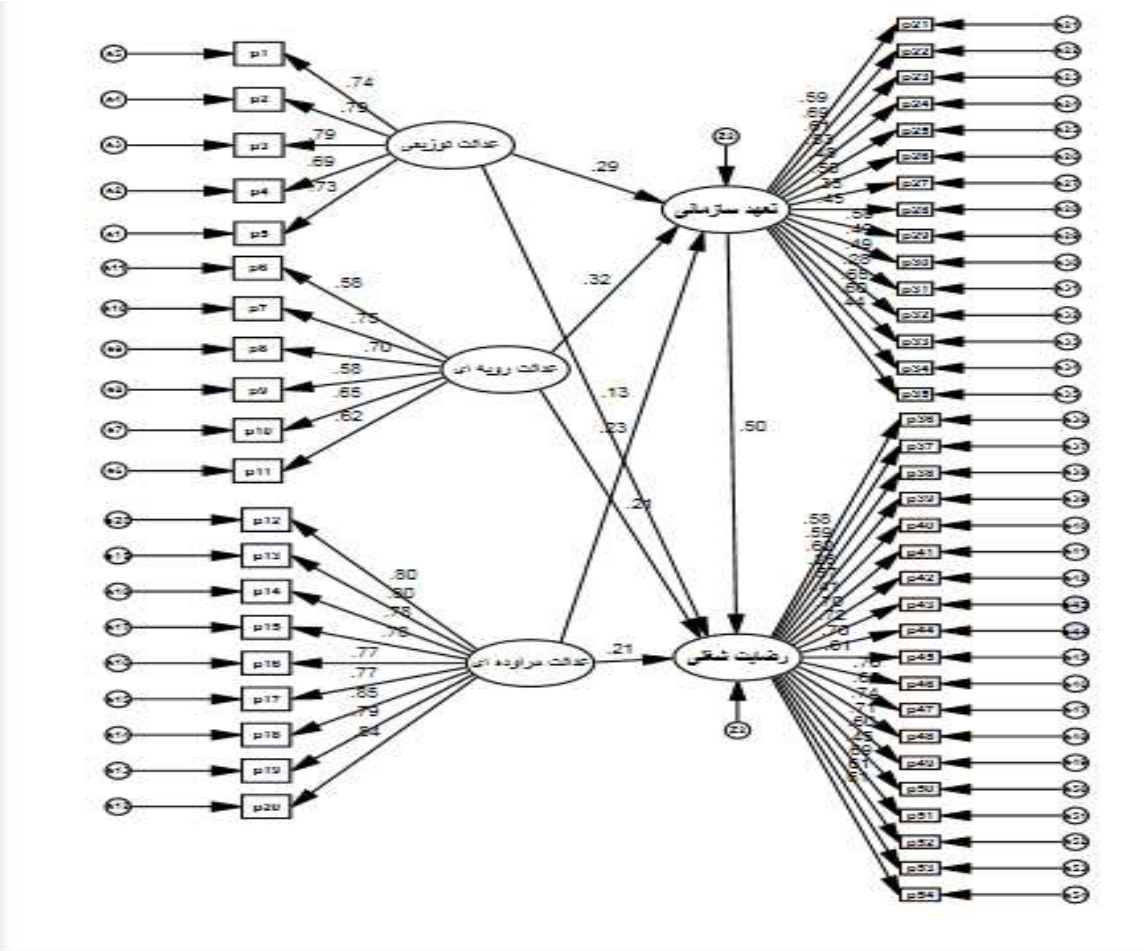
با توجه به اینکه همبستگی فقط درجه رابطه بین متغیرها را به صورت جداگانه بررسی می‌کند، برای بررسی تأثیر همزمان متغیرهای پژوهش و درک بهتر اثر مستقیم و غیر مستقیم مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

برای اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری ابتدا برازش مدل بررسی شد. به این منظور دو گروه شاخص برازش مطلق و تطبیقی بررسی شد که بر اساس نظر متخصصان این حوزه، اگر ۳ تا ۵ شاخص در محدوده قابل قبول باشد، مدل برازش می‌شود. شاخص‌های برازش در مدل پژوهش حاضر در جدول بیان شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

RMSEA	CMIN/DF	TLI	NFI	CFI
۰/۰۶۵	۲/۴۰	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۳

بر اساس جدول۳، با توجه به اینکه شاخص های CFI، NFI و TLI بزرگتر از ۰/۹۰ ، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۸ و CMIN/df نیز کوچکتر از ۵ است، مدل برازش می‌شود. شکل ۱ الگوی نهایی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می‌دهد.



شکل۱.مدل ساختاری پژوهش با ضریب استاندارد

در جدول ۴ و شکل ۱ وزن رگرسیونی و مقادیر بحرانی مسیرهای مستقیم متغیرهای اصلی مدل بیان شده‌اند. با توجه به وزن‌های رگرسیونی و مقادیر بحرانی به دست آمده، در سطح معناداری ۰/۰۵همه مسیرها معنادارند، به طوری که بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران رابطه معناداری وجود دارد. بین مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر آن، بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نیز رابطه معناداری وجود دارد.

جدول۴. وزن رگرسیونی و مقادیر بحرانی مسیرهای مستقیم در مدل پژوهش

ردیف	رابطه	ضریب مسیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
۱	عدالت توزیعی ← تعهدسازمانی	./۲۵۲	۳/۶۶	./۰۰۰	تأیید رابطه
۲	عدالت رویه ای ← تعهد سازمانی	./۳۱۲	۳/۷۶	./۰۰۰	تأیید رابطه
۳	عدالت مراوده ای ← تعهدسازمانی	./۱۹۰	۳/۲۰	./۰۰۱	تأیید رابطه
۴	عدالت توزیعی ← رضایت شغلی	./۱۰۸	۱/۸۲	./۰۶۸	تأیید رابطه
۵	عدالت رویه ای ← رضایت شغلی	./۱۹۳	۲/۶۶	./۰۰۸	تأیید رابطه
۶	عدالت مراوده ای ← رضایت شغلی	./۱۶۲	۴/۰۳	./۰۰۲	تأیید رابطه
۷	تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	./۴۷۶	۴/۸۴	./۰۰۰	تأیید رابطه

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران انجام گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه مستقیم و معنادار بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی وجود دارد بدین معنی که عدالت سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش سیاوشی و همکاران(۱۳۹۹) که نشان دادند بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد؛ رضایی و همکاران(۱۳۹۹) که گزارش کردند بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه معناداری وجود دارد همسو می‌باشد. علاه بر آن با پژوهش نورایی(۱۳۹۸)، کاسکین و ایسان [۱۰](۲۰۱۹) و ویریس و گارولیگ[۱۱](۲۰۱۸) مبنی بر رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی همسو می‌باشد. در رابطه با تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، می-توان به تأثیر مثبت ابعاد آن اشاره داشت. عدالت سازمانی در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی مفهوم سازی شده است(Huang et al., 2019). عدالت توزیعی به رعایت انصاف و برابری بر دریافت‌ها مانند حقوق و دستمزد اشاره دارد. ادراک عدالت و تساوی در برابر بودن با سایر همکاران می‌تواند میزان تعهد سازمانی کارکنان را نسبت به شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های منطقه دهلران افزایش دهد. همچنین ادراک عادلانه از رفتار رئیس با فرد و مقایسه با همکاران به عنوان عدالت تعاملی و از طرف دیگر رعایت انصاف در رویه ها و مقررات، کار شرکت را برای کارکنان لذت بخش کرده و تعهد آنها را بالا می‌برد. در واقع کارکنان شرکت در زمینه کاری خود را با دیگران و همکاران مقایسه می‌کنند و در صورتی که ادراک آنها از روابط مختلف در شرکت عادلانه باشد، تعهد آنها به شغلشان و شرکت افزایش می‌یابد. این نتایج مبتنی بر نظریه برابری آدامز، تبادل اجتماعی و رابطه قراردادی است. بر این اساس زمانی که کارکنان دریافتی‌های خود را در مقابل آنچه که به سازمان می‌دهند منصفانه قضاوت کنند، عدالت سازمانی برقرار شده و احساس رضایت و خشنودی بیشتری کرده و نسبت به سازمان متعهدتر می‌شوند(اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۴).

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در پروژه‌های دهلران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این بخش از نتایج مطالعه حاضر، با یافته‌های سیاوشی و همکاران(۱۳۹۹) که نشان دادند بین ابعاد عدالت سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد ؛ و ذوالفقاری نصرآبادی(۱۳۹۶) که گزارش کردند بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان ترمینال بندری پارس رابطه معناداری وجود دارد همسو می‌باشد. بررسی این نتیجه از مطالعه حاضر نشان می‌دهد که هر چه عدالت سازمانی در شرکت بیشتر شود میزان رضایت شغلی در بین کارکنان افزایش می یابد. وقتی درک مناسبی از عدالت در سازمان وجود دارد، کارکنان مدبرانه، منصفانه، منطقی و اخلاقی رفتار می کنند. بر این اساس عدالت سازمانی نباید فقط به یک شعار تبدیل شود بلکه باید به طور عملی به اجرا در آید، در غیر این صورت اعتماد و رضایت به شغل نیز کاهش می‌یابد و به سلامت و انسجام سازمان خلل وارد می کند، بدیهی است که عدم اعتماد و رضایت شغلی در کارکنان شرکت نمی تواند نشاط، امنیت خاطر و ثبات را در این سازمان برقرار سازد. در عوض کارکنانی که احساس می کند با آنها به عدالت رفتار می شود سعی در ارائه بهتر نقش خود دارند و وظیفه خود را به بهترین نحو انجام می دهند با انجام وظایف فرانقشی به بهره وری سازمان خود کمک می کنند. سازمان به منظور کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان خود، باید زمینه ارتقای عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنانش را فراهم کنند. بنابراین لازم است

[۱۰] Keskin &Esen
[۱۱] Veress & Gavreliuc

رؤسای شرکت با اجرای عدالت در این سازمان به همراه همکاری، مشارکت و اعتماد در جهت رسیدن به دیدگاه های مشترک و عملکرد بهتر در این سازمان گام بردارند. در حقیقت عدالت سازمانی شرایطی را در سازمان فراهم می کند که روابط صمیمی با همکاران، سطح علاقه به نوع کار و وظیفه محوله، مشارکت در فرایندهای شغلی، اعتقاد به اهداف سازمانی، تعهد سازمانی ، وفاداری به سیستم و ...، ارتقا پیدا می‌کند(Pan et al., 2018).

علاوه بر آن، نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در دهلران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همسو با نتایج پژوهش حاضر سوری و همکاران(۱۳۹۹) گزارش کردند بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یزدان شناس و باباخانی (۱۳۹۹) نیز رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارشناسان فروش شرکت بیمه گزارش کردند. بر اساس این نتیجه از پژوهش حاضر، هر چه سطح رضایت کارکنان شرکت بیشتر باشد، کارکنان این سازمان با انگیزه تر و نسبت به شغلشان متعقدتر خواهند شد. در تبیین این نتایج می توان گفت برای افرادی که از شغلشان راضی هستند کار یک جنبه مرکزی از هویت شخصی‌شان است و به طور عمیقی به کارشان کشش دارند و شیفته آن هستند و اغلب به مسائل مربوط به شغلشان فکر می‌کنند حتی وقتی کار نمی کنند. چنین افرادی به شغل، حرفه و سازمانشان متعهد هستند. آنها به ندرت به تغییر کارفرمایشان فکر می-کنند و عموماً معتقدند که اهداف شخصی‌شان با اهداف سازمانی‌شان سازگار است(Jung & Yoon., 2016). رضایت شغلی احساس مثبتی است که فرد نسبت به شغلش دارد. افراد دلبسته به شغل، انگیزش درونی و عزت نفس بالاتری دارند، به دنبال کار با معنا و چالش‌انگیز هستند، در تکالیف پیچیده که مستلزم مهارت‌های متنوعی است درگیر می‌شوند، و تمایل دارند کار را از ابتدا تا انتها خودشان انجام دهند. این‌گونه افراد اهداف و ارزش‌های سازمان را بهتر می‌پذیرند، برای دست‌یابی به این اهداف جدی‌تر تلاش می‌کنند و نسبت به سازمانی که برای آن کار می‌کنند احساس تعلق و وابستگی بیشتری خواهند داشت (Kappagod, 2013) ؛ بنابراین ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان قابل توجیه است.

محدودیت ها

یکی از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که پرسشنامه تنها ابزار گرداوری داده ها بوده است. محدودیت دیگر پژوهش استفاده از روش همبستگی بود که قادر به بررسی روابط علت و معلولی میان متغیرها نیست. همچنین به دلیل حجم پایین نمونه و محدود شدن جامعه مورد مطالعه به کارکنان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در دهلران ، تعمیم نتایج آن به سایر کارکنان و سایر شرکت ها باید با رعایت احتیاط انجام گیرد. بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی، مشابه این پژوهش با حجم نمونه بزرگتر و در سازمان های دیگر، با استفاده از روش تحقیق دیگر و به کمک سایر ابزارهای گرداوری داده ها، انجام و نتایج آن با یافته های این پژوهش مقایسه شود.

پیشنهادها

یکی از نیازهای کارکنان در سازمان برقراری عدالت سازمانی میان آنان و مدیران است. در این زمینه می توان گفت که توسعه عدالت سازمانی و رفتار حساس مدیران در مورد برقراری عدالت می تواند نتایج مثبت بیشتری برای کارکنان سازمان برای دستیابی به رضایت شغلی و تعهد در سطح مطلوب ایجاد کند. از این رو برای افزایش عدالت سازمانی پیشنهاد می‌شود که مسئولان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در دهلران موجبات توسعه و ترویج فرهنگ عدالت سازمانی در محیط سازمانی را فراهم کنند.

مسئولان شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت در دهلران نسبت به نهادینه کردن و تقویت رفتارهایی مانند وفادرای، وظیفه‌شناسی و تعهد در کارکنان، تلاش کنند تا آنان را به فعالیت بیشتر وادارند و با ایجاد شرایط لازم میزان توجه و تعهد خویش را نسبت به کارکنان افزایش دهند تا کارکنان سطح بالایی از تعهد سازمانی را درک کنند و با تلاش‌های ویژه و مشارکت فعال در فرایند ها و فعالیت های ادرای، سازمان را در دستیابی به اهداف و برنامه های تعیین شده یاری رسانند.

منابع

۱. آرین پور، محمد.، ملکی، اعظم.، وحید، حداد. نوشین .(۱۳۹۵). بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه(ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان). *فصلنامه پیام فرهیختگان*، شماره۱.

۲. ابراهیم زاده ، یحیی.، راد، محمد.، کوروش، شنبم..(۱۳۹۹). بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه. *علوم اسلامی انسانی*، ۶(۲۲)، ۹-۱۸.

۳. دانیالی، آیدین و نوروزی، میرک بابک.(۱۳۹۶). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دادگستری شهراردبیل. *اولین کنفرانس بین المللی الگوهای مدیریت در عصر پیشرفت، تهران.*

۴. ذوالفقاری نصر آبادی فریبرز.(۱۳۹۶). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان ترمینال بندری پارس. *صنعت حمل و نقل* ، ۳(۴)،۸۱-۸۷.

۵. سیاوشی، محمد.، طیبی ثانی، سید مصطفی.، عامریان، حسین. (۱۳۹۹). بررسی نقش واسطه‌گری رضایت شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی. *نشریه علمی پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی* ، ۱۰(۲۰)، ۹۶-۷۶.

۶. سوری، روح الدین.(۱۳۹۹). رابطه بین فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی با رضایت شغلی. *نخستین همایش ملی تحقیقات کاربردی در اقتصاد پویا، مدیریت و حسابداری نوین، بابل.*

۷. علی اصفهانی، ظاهره.(۱۳۹۹). بررسی رابطه عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارمندان بانک های خصوصی و دولتی استان مازندران. *همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران .*

۸. فرزانجو، محمد.، شف، یولدو.، پرداختچی، محمد حسن.، فتحی، واجارگاه کوروش.(۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان. *فصلنامه علمی مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی* ، ۹(۲)، ۶۸-۴۱.

۹. کیوانلو ، زهرا.، قربانی، علیرضا.، تیره، حسین.، تازه گل، رمضان.(۱۳۹۸). بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی و عوامل موثر برآن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. *مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار* ، ۲۶(۵)،۶۲۶-۶۱۹.

۱۰. نیکوفر، مرتضی و مظاهری، مهرداد.(۱۳۹۸). نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور. *فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی* ، ۱۰(۳۶)، ۲۱۱-۲۳۲.

۱۱. نورایی، اباصلت.(۱۳۹۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با پاسخ‌گوئی مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی غرب استان مازندران). *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*، ۱(۱).

۱۲. وفاجو، معصومه و غلامحسین، حیدری.(۱۳۹۷). رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور). *فصلنامه علمی – پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۹(۴).

۱۳. یزدان شناس، مهدی.، باباخانی، سعید.(۱۳۹۹). تأثیر رفتار شبکه ای بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)* ، ۲۹(۹۵)، ۷۹-۴۷.

14. Allen, NJ., Meyer, JP.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology* 1990,63(1),1-18.

15. Altahayneh, Z., Abedalhafi, A., Khasawneh, A.(2014). Relationship between education Organizational Justice and Job Satisfaction as perceived by Jordanian physical teachers.

16. Akbaş, M., Ariely, D., Yuksel, S.(2019). When is inequality fair? An experiment on the effect of procedural justice and agency. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 114-127.
17. Allen, N.(2007). Organizational commitment. Encyclopedia of industrial and organizational psychology, 2, 548-51.
18. Bahrami, MA., Bidoki Seyyed, S., Shafie, M, Sharghi F., Bahariniya, S.(2017). Study of the Relationship of Nurses' Perception from Organizational Justice and Revenge behavior in Yazd Teaching Hospitals. *Journal of Health Management* , 7(3), 35-44. [Persian]
19. Bakri, N., Ali, N.(2015). The Impact of Organizational Justice on Turnover Intention of Bankers of KPK, Pakistan: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Asian Social Science* , 11, 143-156.
20. Çağliyan, V., Attar, M., Derra, M., El, N.(2018). The relationship between organizational justice perception and organizational commitment: A Study on Doğuş Otomotiv Authorized Dealersin Konya. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences* , 22(2), 599-612.
21. Dirani, KM., Kuchinke, KP. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *The International Journal of Human Resource Management* , 22(5).
22. Fadel, KJ., Durcikova, A.(2014). If it's fair, I'll share: The effect of perceived knowledge validation justice on contributions to anorganizational knowledge repository. *Journal of Information and Management* , 51,511–519.
23. Fazl abadi. H.(2012). The relationship between occupational strww and job satisfaction among employees of the audit frim. Master thesis, Faculty of accounting of Islanic Azad unvesity yazd branch.
24. Esfahani, AN., Salehi, MR., Esfahani, MN.(2014). Examine the role of organizational justice in the development of corporate indifference Case Study: Bank Melli Iran. The First Conference of Educational Sciences and Psychology Research and social and Iranian cultural damage Tehran: Center of Islamic Research and Studies Sorush Mortazavi Hekmat.
25. Goh, SK., Sandhu, MS.(2014). The influence of trust on knowledge donating and collecting: An examination of Malaysian Universities. *Journal of International Education Studies* , 7(2).
26. Huang, LC., Gao, M., Hsu ,PF.(2019). Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry. Ekoloji, 28(107),237-41
27. Jafar Jalal, E., Joolaee, S., Hajibabaee, F., Bahrani, N.(2015). Evaluating the relationship between nurses'occupational satisfaction and patients' satisfaction with nursing service. *Iranian Journal of Nursing Research*, 10(1),25-34 [Persian].
28. Jung, H.S, Yoon, H.(2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of Meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68.

29. Karaca, A.(2017). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Developments* ,2 (2), 82-91.
30. Kim, H., Kim, J.(2015). A cross-level study of transformational leadership and organizational affective commitmentin the Korean Local Governments: Mediating role of procedural justice and moderating role of culture types based on competing values framework. *Leadership* , 11, 158-185.
31. Keskin, O., Esen, S.(2019). The Effect Of Organizational Justice Perception Of Bank Personnel On Their Organizational Commitment Level. *Business and Organization Research* , 21(3), 23-45.
32. Keskin, O., Esen, S.(2019). The Effect Of Organizational Justice Perception Of Bank Personnel On Their Organizational Commitment Level. *Business and Organization Research* , 21(3), 23-45.
33. Kappagoda, S .(2013).Job Involvement as a Mediator of the Relationship between Organizational Commitment and Job Performance in the Systemically Important Banks in Seri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application & Management* , 3 (2).
34. Lim, B T., Loosemore, M.(2018). The effect of interorganizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95-106.
35. Lambert, E.(2019). Testing a path model of organizational justice and correctional staff job stress among southern correctional staff. *CJB*, 46(10),155-68.
36. Kaplan, M., Kaplan, A.(2018).The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 619-637.
37. Mohammadi, Y., Kazemi, S., Raisoon, M R., Ramezani, F.(2017). The Relation between Perceived Organizational Justice and Job Satisfaction among the Staff of Birjand University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst*, 1 (2) ,145-152. [Persian]
38. Niehoff, BP., Moorman, RH.(1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* , 36, 527-556.
39. Pan, X., Chen, M., Hao, Z., Bi, W .(2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large -Sample Survey and a Situational Experiment. *Front Psychol* , 10(8), 2315
40. Ravari, A., Mirzaei, T.,Vanaki, Z.(2012). The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literture. *Nursing management*, 1.
41. Rezaei, Z., Zarezadeh, Y., Karimianpour, G., Yousefi, F.(2020). Modeling of the relationship among organizational justice, organizational indifference and organizational commitment in faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences. *J Med Educ Dev*, 13 (38) ,86-96.
42. Singh, SK., Singh, AP.(2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision* , 57(4), 937-952.
43. Soltan Hosseini, M., Naderian Jahromi, M., Saberi, A.(2012). The Survey ofRelative Ratio of Organizational Citizenship Behavior through Organizational Justice in Male Elite Athletes. *Sport Management* , 19, 145-160.

44. Schilpzand, MC., Martins, LL., Kirkman, BL., Lowe, K B., Chen, Z X.(2015). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour: The Role of Cultural Value Orientations. *Management and Organization Review*,9(2): 345-374.
45. Suifan, T.(2019). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. *Modern Applied Science* ,13, 42-10.
46. Shafizadeh, R., Mohammad Dawoodi, AH., Kazemi, S., Mohammadi, Y.(2013). The effect of organizational justice, organizational citizenship behaviorof the law enforcement agencie.Jonobi Khorasan Police Knowledge , 2(3), 9-20.[Persian]
47. Usmani, S., Jamal, S.(2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatialjustice on job satisfaction of banking employees.*Review of Integrative Business and Economics Research*, 2(1).
48. Unterhitzenberger, C., Bryde, D J.(2019). Organizational Justice, Project Performance, and the Mediating Effects of Key Success Factors. Project Management Journal , 50(1),57-70.
49. Veress, Z., Gavreliuc ,A.(2018). Organizational Commitment, Organizational Justice and Work Satisfaction: A Comprehensive Model in a Romanian Organizational Setting. Romanian Journal of Applied Psychology, 20(2), 60-69.
50. Yesil, S., Dereli, S F.(2013). An empirical investigation of the organizational justice, knowledge sharing and innovation capability