

## پیش بینی میزان رضایت شغلی بر اساس مولفه های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی معلمان

سحر محسنی<sup>۱</sup>، احمد میرگل<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد فلسفه تعلیم و تربیت، مربی دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان

[mirgolahmad@yahoo.com](mailto:mirgolahmad@yahoo.com)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، پیش بینی میزان رضایت شغلی بر اساس مولفه های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی معلمان استثنایی زاهدان می باشد. این مطالعه توصیفی- از نوع همبستگی در سال ۱۳۹۶ در زاهدان انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان به تعداد ۲۲۸ نفر که به روش در دسترس ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، سه پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهف (۱۹۹۳)، کیفیت زندگی برف (۱۹۹۳) و رضایت شغلی وانت (۱۹۶۶) می باشد. داده ها با استفاده از همبستگی و رگرسیون از طریق نرم افزار SPSS ۱۹ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی و بین کیفیت زندگی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و مستقیمی در سطح  $P \leq 0/01$  وجود دارد. همچنین متغیر عدالت توزیعی و سلامت جسمی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی معلمان دارند.

### واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

امروزه تمامی صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه در هر کشور واقفند و بر آن تاکید دارند. بنابراین توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی در هر سازمان از اولویت بالایی برخوردار است. از این رو رضایت افراد از کار شرطی اساسی در پیشبرد اهداف یک سازمان است. یک سازمان زمانی می‌تواند در دستیابی به اهداف خود موفق باشد، که بتواند افراد را همسو با اهداف خود قرار دهد و افراد سازمان احساس کنند که اهداف سازمان با اهداف آنها یکی است. این موفقیت برای سازمانی حاصل نمی‌شود مگر اینکه سازمان بتواند از لحاظ فیزیکی و روانی محیطی فراهم کند که افراد در آن محیط احساس رضایت داشته باشند. رضایت شغلی کارکنان موجبات افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه و تعهد سازمانی را فراهم می‌نماید. کارکنانی که از کار خود رضایت شغلی دارند در مقایسه با آنان که احساس رضایت نمی‌کنند بازدهی یا تولید بیشتری دارند (نهتانی، ۱۳۹۴). با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمان‌ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت تر می‌شود، به طور کلی می‌توان ادعا نمود دنیا، دنیای سازمان‌ها است، آنچه امروزه در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها می‌باشد. از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است زندگی سالم و موفقیت آمیز برای او بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان‌ها مشکل و در بعضی مواقع غیر ممکن است. فعالیت‌های گروهی افراد در سازمان‌ها در برگیرنده هویت و کارایی هر سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد نیروی انسانی بستگی دارد، هر قدر که سازمان‌ها بزرگتر می‌شود، بالطبع مشکلات این نیروی عظیم اضافه می‌شود (قلتاش، ۱۳۹۳). سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. سازمان عبارتست از هماهنگی معقول تعدادی از افراد که برای تحقق هدف یا منظور مشترکی از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی به طور مستمر فعالیت می‌کنند (علاقه بند، ۱۳۸۶).

## ادبیات پژوهش

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسانها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمانهای امروزی اجزایی از جامعه بوده لذا تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و تعهد سازمانی کارکنان را تحت اشعاع خود قرار میدهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد. بنابراین رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷). واژه عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از عدالت موجود در سازمان و رفتار منصفانه کارکنان سازمان اشاره دارد (الیکتونر، ۲۰۱۱). مورن (۱۹۹۱) بر اساس یافته‌های خود بر روی عدالت سازمانی بیان می‌کند که رفتار منصفانه در نگرش مثبت کارکنان و عملکرد بالای شغلی آن‌ها نقش مثبت دارد (اولسون، ۲۰۱۰). شایان توجه است که عدالت یک امر ذهنی است، یعنی یک موضوع برای یک شخص ممکن است مطلوب و منصفانه باشد و همان موضوع برای شخص دیگر منصفانه نباشد، پس ادراک عدالت است که قضاوت فرد را در این خصوص شکل می‌دهد نه مفهوم عدالت به صورت یک امر عینی خارجی (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۱). محققان سازمانی ادعا می‌کنند که عدالت سازمانی نیاز اساسی برای مدیریت موثر سازمانی است. عدالت ادراک شده در سازمان نگرش‌های کارکنان را نسبت به شغل شان و اهمیت محیط مناسب و مفید کاری شان پیش بینی می‌کند (عارفی و همکاران، ۱۳۹۴). 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. نظریات مربوط به عدالت به موازات

گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربه کشیده شده است. به لحاظ تاریخی، ریشه های وجود تصور از ایده عدالت را می توان در بین اساطیر یونانی و از قرن هشتم (ق.م) جستجو کرد. طرح ایده عدالت به عنوان یک ایده ماوراء طبیعی و بعنوان نظم کیهان، تصور اولیه از عدالت است که شاید تداوم مطلقش را بتوان تا چهار قرن دانست. در این زمان خدایان منبع عدالت می باشند و بشر تحت کنترل و قدرت ما فوق طبیعی خدایانی که نماد درستی هستند مورد لطف یا عقاب قرار می گیرند و به همین لحاظ نوعی عدالت (الهی divine) شکل می گیرد (فورکوش<sup>۱</sup>، ۱۹۷۳). رفتار منصفانه چیزی است که کارکنان زمانی که توانایی های خود را در سازمان سرمایه گذاری می کنند، انتظار تحقق آن را دارند (ابرلین و تاتوم، ۲۰۰۵). عدالت سازمان شامل ۳ حیطه می باشد: (۱) عدالت توزیعی - عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله سطح درآمد و مسولیت های شغلی (چلاوردی، ۲۰۰۶) به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد، مانند سطوح پرداخت یا فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). (۲) عدالت رویه ای- یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش ها استفاده می شود (بیزدانی، ۱۳۹۲). (۳) عدالت تعاملی: نوع سوم از عدالت در سازمان ها عدالت تعاملی نامیده می شود. عدالت تعاملی شامل روشی است که در آن عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیر دستان منتقل می شود. این نوع عدالت مرتبط به جنبه های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده ی عدالت است (بهراری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). امروزه یکی از مفاهیم جدیدی که در علوم بهداشتی به ویژه بهداشت روان وارد شده است، مفهوم کیفیت زندگی است. در دنیای امروز زندگی کردن تنها به معنای زنده بودن و بیمار نبودن نیست، بلکه چگونگی زندگی نیز اهمیت دارد. در چنین شرایطی دیگر افزایش میانگین طول عمر و امید به زندگی هدف نیست، بلکه هدف افزایش سال های زندگی سالم است. بدین معنی که چند سال از عمر افراد به سلامت سپری شده است (جمالی، ۱۳۸۵). کیفیت زندگی مفهومی است انتزاعی که نمی توان برای آن تعریف جامعی ارائه داد و به طور کلی تعریف مفهومی آن چندان ساده نیست. مفهوم کلی کیفیت زندگی عبارت است از احساس ذهنی فرد از بهزیستی که از تجارب فعلی زندگی به طور کلی نشأت می گیرد (نیلفروشان و همکاران، ۱۳۸۵). کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) بیان می کنند که به دو دلیل اکثر محققین بر این باورند که تعریف رایجی برای کیفیت زندگی وجود ندارد: اول به این دلیل که کیفیت زندگی دارای ابعاد متعددی است و اجزاء زیادی از زندگی شخص را در بر می گیرد و دوم اینکه هر فرد یک برداشت منحصر به فرد در رابطه با حیطه های مختلف زندگی دارد. بنابراین هر فرد فاکتورهای خاصی را برای مفهوم ارتقاء کیفیت زندگی دارد که ممکن است این فاکتور برای دیگری بدترین معنی را بدهد (حجتی عابد، ۱۳۸۶). برای کیفیت زندگی ابعادی در نظر گرفته اند که عبارتند از: الف) بعد جسمانی: مربوط می شود به دریافت فرد از توانایی هایش در انجام فعالیت ها و وظایف روزانه که نیاز به صرف انرژی دارد. همچنین مربوط می شود به درد، ناراحتی، استراحت، خواب، ظرفیت و توان انجام کار. ب) بعد روانی: جنبه های روحی و احساس سلامت مانند افسردگی، ترس، عصبانیت، خوشحالی و آرامش را دربر می گیرد. بعضی از رده های این بعد عبارتند از: تصویر از خود، احساسات مثبت، احساسات منفی، اعتقادات مذهبی، فکر کردن، یادگیری، حافظه و تمرکز حواس. ج) بعد اجتماعی: این بعد به توانایی های فرد در برقرار کردن ارتباط با اعضای خانواده، همکاران و سایر گروه های اجتماعی، وضعیت شغلی و شرایط اقتصادی کلی مربوط می شود (بابائیان، ۱۳۸۴). نیروی انسانی یا عامل انسانی بی تردید شریف ترین، مهم ترین و ارزشمند ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در هر سازمانی تمامی افراد و کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، معلمان، متخصصین، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در رده های مختلف شغلی در بر می گیرد (دادنیا، ۱۳۸۷). می توان ادعا نمود که مهم ترین سرمایه سازمان ها، نیروی انسانی شاغل در آنهاست. در سال های اخیر

سازمان‌های پیشرفته و موفق بخش عظیمی از زمان و سرمایه خود را به نیروی انسانی اختصاص داده اند تا آن را برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان بکار گیرند. پیش‌نیاز این امر شناخت منابع انسانی نه تنها از نظر کمیت، بلکه همچنین از نظر کیفیت و نوع نگرش آن نسبت به شغلش در سازمان می‌باشد (تهوری، ۱۳۸۴). به همین دلیل یکی از مسائل مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن است (میردریکوندی، ۱۳۸۶). رضایت شغلی، واکنش عاطفی و هیجانی فرد نسبت به شغلش تعریف شده است (فلاهرتی، ۲۰۰۴). همچنین آن را به عنوان نگرش شخص در مورد شغلش تعریف کرده‌اند (برت و دراسگو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). درحقیقت رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغلش و شرایط آن است که خود شامل دو مولفه شناختی و رفتاری است. جنبه شناختی عقاید کارکنان در موقعیت شغلی و جنبه رفتاری آن تمایل رفتاری فرد را نسبت به شغلش نشان می‌دهد (جکس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). به نقل از باغبان و همکاران، (۱۳۸۶). رضایت شغلی نیز به عنوان مهمترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند باز میگردد. منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد (فلمن و آرنولد، ۱۹۸۳). تحقیقات زیادی حول این متغیرها صورت گرفته است. مانوکیان (۱۳۸۵) دریافت که بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی در پرستاران بخش‌های سرطان و زایمان-مامائی رابطه مثبت معنادار دارد. شکر کن و عبدالزهر نعامی (۱۳۸۲) دریافتند که بین عدالت سازمانی کلی با حیطه‌های مختلف خشنودی شغلی همبستگی وجود دارد. یو و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی، رابطه مثبتی وجود داشت. فلنگان (۱۹۷۸) دریافت که راحتی جسمانی سلامتی، کار، تفریح فعال، یادگیری و بیان خلاقانه با رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد.

## روش پژوهش

این مطالعه یک پژوهش توصیفی - همبستگی می‌باشد. مکان مدارس استثنایی شهر زاهدان و جامعه آماری شامل کلیه معلمان استثنایی در سال ۹۶ به تعداد ۲۲۸ نفر می‌باشد که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS-19 انجام شد که پس از ورود اطلاعات مربوط به افراد به کامپیوتر، ابتدا شاخص‌های هر کدام از متغیرها (با استفاده از جمع نمرات پرسشنامه‌ها و مشخص کردن هر مولفه) برای هر فرد محاسبه و در مجموع افراد به صورت شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد گزارش شدند. تعیین ارتباط بین مولفه‌های مستقل (عدالت سازمانی و کیفیت زندگی) با متغیر وابسته (رضایت شغلی) از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد.

ابزار سنجش در مطالعه فوق شامل موارد زیر بود:

الف) پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهف (۱۹۹۳): این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و ۳ بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای می‌باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پایایی بدست آمده از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای تک تک متغیرها و کل ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۶۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است.

1. Berrt & Drasgow

2. Jax

ب- پرسشنامه کیفیت زندگی برف (۱۹۹۳): این پرسشنامه دارای ۲۶ گویه و ۴ بعد سلامت جسمی، سلامت روانشناختی، روابط اجتماعی و محیط می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت می باشد. پایایی بدست آمده از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای تک تک متغیرها و کل ۰/۵۹، ۰/۳۰، ۰/۸۵ و ۰/۹۱ گزارش شده است.

پ- پرسشنامه رضایت شغلی دانت (۱۹۶۶): این پرسشنامه دارای ۳۶ گویه و ۲ بعد عوامل انگیزشی و شغلی می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه ای لیکرت می باشد. پایایی بدست آمده از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است.

## یافته ها

جدول (۱). ماتریس همبستگی ارتباط بین متغیرهای عدالت سازمانی و رضایت شغلی

متغیر		عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت مراوده ای	عدالت سازمانی
رضایت شغلی	مقدار همبستگی (r)	۰/۴۹**	۰/۳۵**	۰/۳۹**	۰/۴۵**

$$*p \leq 0/55 \quad ** p \leq 0/11$$

نتایج حاصل از تحلیل داده ها برای بررسی ارتباط بین متغیرهای عدالت سازمانی و رضایت شغلی جدول شماره ۱ بیانگر آن است که بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی ( $r = 0/45$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی

گام	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	F	Sig	B	T	Sig
۱	عدالت توزیعی	رضایت شغلی	۰/۴۹	۰/۲۳	۳۸/۱۶	۰/۰۰	۰/۴۹۶	۱۵/۱۵	۰/۰۰

همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود متغیر عدالت توزیعی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی معلمان داشته است. این متغیر توانسته است ۰/۲۳ از رضایت شغلی را پیش بینی کند. مقدار F نشان دهنده ی معنادار بودن این پیش بینی در سطح  $p \leq 0/01$  می باشد. میزان t در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جدول (۳). ماتریس همبستگی ارتباط بین متغیرهای کیفیت زندگی و رضایت شغلی

متغیر		سلامت جسمی	سلامت روانشناختی	روابط اجتماعی	محیط	کیفیت زندگی
رضایت شغلی	مقدار همبستگی (r)	۰/۲۷**	۰/۲۷**	۰/۱۶*	۰/۱۴*	۰/۲۷**

$$*p \leq 0/55 \quad ** p \leq 0/11$$

نتایج حاصل از تحلیل داده ها برای بررسی ارتباط بین متغیر های کیفیت زندگی و رضایت شغلی جدول شماره ۳ بیانگر آن است که بین کیفیت زندگی با رضایت شغلی ( $r=0/27$ ) در سطح  $p \leq 0/01$  رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴) نتایج رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی

گام	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	F	sig	B	t	Sig
۱	سلامت جسمی	رضایت شغلی	۰/۲۷	۰/۰۶	۹/۷۷	۰/۰۰	۰/۲۷۸	۹/۳۸	۰/۰۰

همان طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود متغیر سلامت جسمی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی معلمان داشته است. این متغیر توانسته است  $0/06$  از رضایت شغلی را پیش بینی کند. مقدار F نشان دهنده ی معنادار بودن این پیش بینی در سطح  $p \leq 0/01$  می باشد. میزان t در سطح  $0/01$  معنادار است.

#### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر پیش بینی میزان رضایت شغلی بر اساس مولفه های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان می باشد. نتایج حاصل نشان داد که بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی (متغیر مستقل) با رضایت شغلی (متغیر وابسته) رابطه ای مستقیم و مثبت معناداری وجود دارد. می توان استنباط کرد هر میزان عدالت و کیفیت زندگی بالاتر باشد میزان رضایت شغلی بالاتر می باشد و بالعکس.

نتایج پژوهش با توجه به جدول ۱ ضریب همبستگی نشان داد که ارتباط معناداری بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. همچنین عدالت توزیعی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی معلمان داشته است. یافته های این پژوهش با یافته های شکرکن و عبدالزهر نعامی (۱۳۸۲) و لی (۲۰۰۷) همسو می باشد.

همچنین نتایج پژوهش حاکی از ارتباط بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی می باشد و سلامت جسمی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی داشته است. نتایج این پژوهش با یافته های مانوکیان (۱۳۸۵) و های یو و همکاران (۲۰۰۸) همسو می باشد.

شاید بتوان بدون اغراق ادعا کرد که موفقیت هر سازمانی در مرحله اول در گرو انتخاب صحیح کارکنان و آموزش آنان و در مرحله دوم منوط به کارکرد اعضای آن است (سینجر، ۱۳۸۷). فشیرو هانا رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال قلمداد می نمایند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی و در صورتی که رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد از شغلش راضی و در صورتی که رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می نماید و در صدد تغییر آن بر می آید. چستر برنارد عقیده دارد که رضایت شغلی باعث تداوم همکاری فرد و سازمان می گردد. (دلربایی، ۱۳۸۴). بنابراین می توان نتیجه گرفت که هر میزان که اعتماد و کیفیت زندگی بیشتر باشد به همان میزان هم رضایت بالاتر می باشد.

#### منابع و مأخذ

۱. بابائیان، نسرین. بررسی عوامل مؤثر بر سلامت عمومی و کیفیت زندگی زنان نابارور مراجعه کننده به پژوهشکده رویان سال ۱۳۸۳، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، ۱۳۸۴.
۲. باغبان، ایران، بهرامی، فاطمه و فدایی نسب، مژگان (۱۳۸۶). رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی کارکنان و غیر دولتی جزیره کیش، فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۱، ۳۱۷-۳۳۰.
۳. بهاری فر، علی، جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان، دو ماهنامه ی توسعه انسانی پلیس، ۷، (۲۶-۲۸).
۴. تهوری، زهرا (۱۳۸۴). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش «مدیریت پردازش» کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. تهران، فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات، ۲۱ (۲)، ۴۶-۲۵.
۵. جمالی، طاهره. مقایسه کیفیت زندگی والدین دانش آموزان دختر و پسر عقب مانده ذهنی آموزش پذیر و والدین کودکان عادی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، ۱۳۸۵.
۶. دادنیا، اکرم (۱۳۸۷). تأثیر رضایت شغلی در موفقیت سازمانی، روزنامه جمهوری اسلامی.
۷. رامین مهر، حمید؛ هادیزاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲، ۱۵-۲۸.
۸. سید جوادین، سیدرضا، محمد مهدی فراحی، غزاله طاهری عطار (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، مجله مدیریت بازرگانی، ۱ (۱)، ۵۵-۷۰.
۹. عارفی، محبوبه؛ قهرمانی، محمد و خرسندی یامچی، اکبر (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی و نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این ارتباط، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷ (۲۳)، ۴۱-۶۷.
۱۰. علاقه بند، علی. مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، ۱۳۸۶.
۱۱. قلتاش، عباس (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۳)، ۱۱۵-۱۲۸.
۱۲. میردریکوندی، رحیم (۱۳۸۶). شغل و رضایت شغلی و روشهای ارزیابی آن، فصلنامه معرفت، ۸۷، ۳۸-۹۲.
۱۳. نیلفروشان، پروانه، لطیفی، زهرا، عابدی، مریم (۱۳۸۵). مقایسه کیفیت زندگی و ابعاد مختلف آن در زنان بارور و نابارور، دو فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، ۸، ۶۶-۷۰.
۱۴. نهتانی، زهرا. بررسی هوش اخلاقی و شادکامی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش کل استان سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور واحد زاهدان، ۱۳۹۴.
۱۵. یزدانی، سهراب (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی استان آذربایجان شرقی، مطالعات جامعه شناسی، ۶ (۲۱)، ۴۱-۵۸.
16. Eberlin, R. & Tatum, B. (2005). Organizational justice and decision making: Management Decision, 43 (7), 1040- 1048.
17. Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organixational justice and organizational citizenship behaviors. Leadership & Organization Development Journal, 32 (6), 532.
18. Greenberg, j. A Taxonomy of organizational justice theory Academy of management review, 1987, 12(1), 9-22
19. Scurlock, D. P. & Folger, R., Relation in the workplace of roles of Distributive procedural and international justice. Journal of Applied psychology, 1997, 82, 434- 443