

## رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان) اکبر اعتباریان<sup>۱</sup>، آمنه احمدی پناه مهرآبادی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوارسگان بود. روش پژوهش توصیفی همبستگی است که به روش میدانی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق، کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه با تعداد ۳۱۰ نفر بود. تعداد نمونه از فرمول کوکران برابر ۱۶۲ نفر محاسبه شد. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه بندی شده انجام گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه جمعیت شناختی، پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده و پرسشنامه وجدان کاری بود. پرسشنامه عدالت سازمانی جمعا حاوی ۱۸ سوال بود که برای سنجش عدالت توزیعی از پرسشنامه ۵ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، برای سنجش عدالت رویه ای از پرسشنامه ۷ سوالی مورمن (۱۹۹۱) و برای سنجش عدالت ارتباطی از پرسشنامه ۶ سوالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شد. برای سنجش وجدان کاری پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۳۳ سوال بکار برده شد. ضریب پایایی پرسشنامه های عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۶ بدست آمد. نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری در سطح  $P \leq 0/05$  رابطه معنی دار ( $r=0/501$ ) وجود دارد و همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی با وجدان کاری در سطح  $P \leq 0/05$  به ترتیب رابطه معنی دار ( $r=0/318$ )، ( $r=0/491$ )، ( $r=0/439$ ) بدست آمد. از بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری)، تنها سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تاثیر داشت. تفاوت معناداری بین مولفه های عدالت (توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری بدست نیامد.

**کلید واژه ها:** عدالت سازمانی، وجدان کاری، دانشگاه آزاد اسلامی، کارکنان

etebarian@khuif.ac.ir

۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان)

۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان) (نویسنده مسول)  
amenehmadi.p@gmail.com

### مقدمه

مطالعه عدالت در محیط‌های کاری در سالهای اخیر رشد چشم‌گیری داشته است (ژانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها و احساسات و نگرش‌های افراد را تحت تاثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمانها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی/صنعتی را به خود جلب کرده است (بیش و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می‌شود که آیا سازمان با آنها با عدالت برخورد می‌کند یا نه؟ (آبو ایلانین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). به‌طور کلی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی در قالب سه موج عمده قابل ارزیابی است. موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر عدالت رویه‌ای و موج سوم بر عدالت مرادده‌ای مبتنی است (از گلی، ۱۳۸۳). براساس شواهد موجود حداقل این سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان پذیرفته شده است. این سه بعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط‌های کاری هستند (گل پرور و ناد، ۱۳۸۹). عدالت توزیعی<sup>۴</sup> به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی بازمی‌گردد (فورت و سو لاو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). عدالت رویه‌ای<sup>۶</sup> مربوط می‌شود به عدالت دریافت‌شده از روشهای استفاده شده برای تصمیم‌گیری در مورد اختصاص‌ها و نتایج (اولسون و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). عدالت ارتباطی<sup>۸</sup> به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می‌شود برمی‌گردد (افجه، ۱۳۸۵، ص ۳۳۲).

تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی نشان داده بطور بالقوه بسیاری از متغیرهای مربوط به رفتار مدنی سازمانی را عدالت سازمانی تبیین می‌کند و یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد (شکرشکن

<sup>1</sup> Zhang et al

<sup>2</sup> Bish et al.

<sup>3</sup> Abu Elanain

<sup>4</sup> Distributive justice

<sup>5</sup> Forret & Sue Love

<sup>6</sup> Procedural justice

<sup>7</sup> Olson et al.

<sup>8</sup> Interactional justice

و نعامی، ۱۳۸۵). رفتار مدنی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان بوسیله فرد انجام می‌گیرد (هوف و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). چندین محقق (گراهام<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶؛ مورسیون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴؛ پودساک آف و همکاران<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳؛ به نقل از روبی و همکاران، ۲۰۰۵) پنج بعد برای رفتار شهروندی سازمانی<sup>۵</sup> (OCB) مطرح کرده اند. این ابعاد شامل: نوع دوستی، وظیفه شناسی، تواضع و مردانگی و شرافت شهروندی است. وجدان کاری رفتاری است به نفع سازمان نه به نفع خود کارمند(های و پی فاو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). تلف نکردن وقت، حضور، خوش قولی و مواردی از این قبیل از جمله فعالیت‌هایی است که به نفع سازمان است نه خود فرد (اسچنک و دوملر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). وجدان به آن اندازه‌ای که فرد اهداف بالایی برای خود برمی‌گزیند تا نتایج موفق کاری کسب می‌کند و رفتارهای همدفداری از خود خلق کند برمی‌گردد (وی آون و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). وجدان کاری، بازگو کننده انگیزه ای درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله درصددانجام بهینه کار خویش برمی‌آید. به عبارت دیگر، در وجدان کاری، شخص بالهام گرفتن از یک ملکه نفسانی به انجام درست و شایسته کار می‌پردازد (دادگران، ۱۳۸۴). وجدان کار بر احساس مسئولیت، تعهد و تقید فرد نسبت به انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله گفته می‌شود به عبارت دیگر نوعی مکانیزم خودکنترلی در انجام امور است، که بواسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهند (پناهی و ابراهیم پور، ۱۳۸۷). از شاخص‌های وجدان کار می‌توان به، کار بی‌عیب انجام دادن، به نتیجه رساندن کار، کار بدون نظارت و کنترل، انجام به موقع کارها، صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها، شناسایی کار مفید از غیر مفید برای سازمان، ترجیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر اشاره کرد (خانی، ۱۳۸۱).

افراد با وجدان افرادی منظم، قابل اطمینان و ریسک‌گریز هستند. آنها عملکرد بالایی دارند و بیشتر نگران انجام کامل و درست امور هستند تا اینکه نگران امور مالی باشند. البته، نمی‌توان گفت

<sup>1</sup> - Hoff et al

<sup>2</sup>-Graham

<sup>3</sup>-Morrison

<sup>4</sup>-Podsakoff et al.

<sup>5</sup>-Organizational Behaviour Citizenship

<sup>6</sup>- Pfau & Haigh

<sup>7</sup> Schnake & Dumler

<sup>8</sup>- Weaven et al

که امور مالی برای افراد باوجدان اهمیتی ندارد، بلکه منظور این است که این افراد برای فرصت‌های رو به رشد در آینده، حاضر به تاخیر و درنگ هر لذت و خوشی فعلی هستند (زاوو و چن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). افراد با وجدان به دلیل اینکه سخت‌کوش، پیروزی طلب و با ثبات هستند، مایلند آنچه که برای تکمیل و انجام کارها لازم است، انجام دهند. بنابراین، در حالیکه موفقیت در گروهی وابستگی، روابط ملایم بین فردی، سخت‌کوشی و ابتکار برای حل یک مسئله در محیط کاری است، افراد باوجدان و وظیفه‌شناس، در برابر افرادی با حس وظیفه‌شناسی کمتر بیشتر احتمال دارد که در این رفتارهای احتیاطی درگیر شوند (جواهر و کار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بده‌بستانی تشریح می‌کند. در نظریه برابری گفته می‌شود که کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایسه می‌کنند. کارکنان نتایج حاصل از کار خود به نهاده‌هایشان در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کنند. اگر آنان چنین پندارند که نسبت متعلق به آنان با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایسه کرده‌اند برابر است؛ معتقدند هیچ‌گونه اجحافی نشده است. اگر این نسبت‌ها نابرابر باشند در آن صورت در سازمان اجحاف می‌شود به‌یانی دیگر، عدالت رعایت نمی‌شود (فرا نسیس و بارلینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵) هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند وقتی که اعضای سازمانی، بی‌عدالتی را مشاهده می‌کنند، تمایل کمتری برای انجام کار را دارند. کارگریزی افزایش می‌یابد رفتارهای ضد تولید افزایش می‌یابد و مشارکت و رفتارهای شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد (آیدین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). احساس نابرابری موجب تنش و تعارض می‌گردد و بر میزان کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی آنها اثر می‌گذارد. در چنین سازمان‌هایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی‌شده و حتی به تدریج از پابندی و تعهد افراد کاسته می‌شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می‌یابد (رحمانی، ۱۳۸۲، ص ۴۶).

هیچ‌سمی مهلک‌تر از نبود عدالت برای بقاء و رشد سازمان نیست. سازمانی نیز به افول می‌رسد که بی‌عدالتی در جنبه‌های گوناگون روابط افراد سازمان ریشه دوانیده و چون خوره‌ای از درون

---

1-Zhao & Chen

2- Carr & Jawahar

3-Francis & Baling

4-Aydin et al.

سازمان را خفه کرده و از هم بپاشد. متأسفانه شیوع و چیرگی رفتار بی‌عدالتی و تبعیض در همه جنبه‌های حیات سازمانی ما به حدی است که سازمان‌های ما را که می‌بایستی ابزار و وسیله کارایی و کارآمدی و جلوگیری از اتلاف منابع انسانی باشند، فلج نموده و آنها را به بوروکراسی‌ها و تشکیلات ناکارآمد توأم با اتلاف منابع طبیعی تبدیل کرده است. امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. یکی از موانع سازمان‌ها در دستیابی به اهدافشان ضعف وجدان‌کاری یا تعهد کاری در بین کارکنان می‌باشد. دانشگاه نیز در جهت تحقق اهداف نیازمند کارکنانی لایق و کارآمد با وجدان‌کاری بالا می‌باشند. برای اینکه افراد دانش، توانایی و مهارت‌های خود را در سازمان کمتر از حد انتظار بروز ندهند و نقش خود را به نحو موثری ایفا کنند یا به عبارتی دارای وجدان‌کار باشند ضروری است در سازمان عدالت برقرار باشد و افراد احساس تبعیض نمایند با توجه به اینکه دانشگاه مهد پرورش و رشد و تعالی است و مشتریان آن از نظر سنی جوان هستند، انجام امور مربوط به این طبقه از حساسیت بالایی برخوردار است زیرا ارتباط مناسب و انجام کار دقیق و متعهدانه برای آنان، موجب یادگیری و شکل‌گیری فرهنگ صحیح کار در آنها شده و فضیلت‌هایی همچون اعتماد را در آنها تقویت می‌نماید و برعکس در صورت عدم رعایت اخلاقیات و اصول انسانی در کار، بدبینی، نارضایتی و اخلاقیات نامناسب در آنها ایجاد و تقویت می‌گردد. برای اینکه کارکنان کارشان را خوب انجام دهند باید از انگیزه بالایی برخوردار باشند. به نظر می‌رسد عدالت سازمانی یکی از مولفه‌های مهم و تاثیرگذار در وجدان‌کاری و انگیزه کارکنان برای کار صادقانه است. با توجه به تاثیراتی که هر یک از دو مولفه می‌تواند بر عملکرد سازمان داشته باشد باین حال تحقیقات کمی در زمینه بررسی رابطه بین این دو متغیر انجام گرفته است. مساله اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان‌کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان است.

در این خصوص تحقیقاتی به شرح زیر ارائه شده است: شفیع‌پور مطلق (۱۳۷۷) تحقیقی با عنوان «بررسی راه‌های گسترش وجدان‌کاری در آموزش و پرورش» انجام داد و به این نتیجه رسید که جو سازمانی مناسب، روابط انسانی صحیح، عوامل انگیزشی، سیستم ارزشیابی، عوامل فرهنگی و رهبری آموزشی در گسترش وجدان‌کاری موثر است. سارو خانی و طالبیان (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان «وجدان‌کاری و عوامل موثر بر آن» انجام دادند که همبستگی مثبت و معنی‌دار سطح وجدان‌کار

با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی و احساس مثبت از وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان نتیجه مهم این پژوهش بود. شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان «بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی» انجام داد. نتایج نشان دادند که چهار بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، بین فردی و اطلاعاتی)، خشنودی شغلی، برون‌گرایی، توافق، وظیفه‌شناسی و عواطف مثبت، با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی رابطه منفی دارند. مردانی و حیدری (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی و اجزای آن همبستگی مثبت و معنی دار دارد. یعنی کاربرد عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن، جهت افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، الزامی است. مورمن (۱۹۹۱) تحقیقی با عنوان «رابطه میان ادراکات معطوف به عدالت و انصاف را با رفتارهای مدنی - سازمانی» انجام داد. تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از آن بود که هرچه ادراکات کارکنان این مجموعه نسبت به عدالت در سازمان بالاتر باشد، رفتارهای مبتنی بر بیاری‌رسانی، رعایت ادب و احترام و انجام رفتارهای اخلاقی و انسانی نیز بالاتر است. مسترسون (۲۰۰۱) در راستای اثبات اهمیت ادراک کارکنان از عدالت الگویی را رشد و گسترش بخشیده و سپس آن را آزموده است. وی با استفاده از ۱۷۸ مربی آموزشگاه نشان داده که وقتی مربیان یک آموزشگاه احساس بالاتری از حضور عدالت توزیعی و رویه‌ای در آموزشگاه خود می‌کنند، تعهد بالاتری را در رفتار و نگرش خود نشان می‌دهند. نکته حائز اهمیت اینکه، دانش آموزان، مربیان و معلمانی که ادراک بالاتری از عدالت داشتند عوامل مثبت بیشتری را نسبت به مربی یا معلم خود ابراز داشتند. این محقق بر اساس تحقیق خود یادآور شده که ادراکات عدالت می‌تواند بر پیامدهای سازمانی و فردی تاثیر بگذارد. ایلماز و تاسدان (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند. و بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی وجود داشت. کلندروا و

1- Masterson

2- Taşdan &amp; Yılmaz

دیپلر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی در ادغام شرکت‌ها» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اگرچه هر بعد انصاف به طور مثبت با تعهدات موثر در ارتباط هستند، تنها عدالت سازمانی ارتباطی رابطه منحصر به فردی با آن داشت. نتایج نشان داد ارزیابی‌های ابزاری و اعتماد می‌توانند به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده عمل کنند.

### سوال های پژوهش

- ۱- آیا بین عدالت سازمانی ادراک شده و هر یک از ابعاد آن با وجدان کاری کارکنان رابطه ساده معنادار وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مولفه‌های عدالت (عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی) با وجدان کاری همبستگی چندگانه معنادار وجود دارد؟
- ۳- آیا متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان تاثیر گذار هستند؟
- ۴- مدل معادلات ساختاری روابط علی بین ابعاد عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد خوراسگان چگونه است؟
- ۵- آیا بین مولفه‌های عدالت (عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) تفاوتی وجود دارد؟

### روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری<sup>۲</sup>، شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان می‌باشد که تعداد آنها ۳۱۰ نفر از سوی اداره کارگزینی این دانشگاه گزارش شده است. برای تعیین حجم نمونه، ابتدا پرسشنامه بین پیش نمونه‌ای به حجم ۳۰ نفر از جامعه آماری به طور تصادفی توزیع گردید و پیش واریانس متغیرها محاسبه شد، سپس با استفاده از فرمول کوکران<sup>۳</sup>، حجم نمونه اصلی آماری<sup>۴</sup> ۱۶۲ نفر محاسبه گردید. برای نمونه‌گیری

---

1- Deller & Klendauer  
 2-Statistical population  
 3-Kucran  
 4-Statistical Sample

از روش تصادفی طبقه بندی شده<sup>۱</sup> استفاده شده است. افراد جامعه بر مبنای واحدهای کاری موجود گروه بندی شد و حجم نمونه در هر یک از واحدهای کاری به شرح زیر به دست آمد:

**جدول ۱. توزیع جامعه و نمونه تحقیق به تفکیک معاونت ها**

ردیف	محل خدمت	تعداد کارکنان	درصد	تعداد نمونه
۱	اداری و مالی	۱۴۲	۴۶	۷۴
۲	آموزش	۴۸	۱۵/۴	۲۵
۳	پژوهش	۵۹	۱۹	۳۱
۴	دانشجویی	۳۰	۹/۶	۱۶
۵	سایر	۳۱	۱۰	۱۶
۷	مجموع	۳۱۰	۱۰۰	۱۶۲

ابزار: برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه وجدان کاری استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی جمعا ۱۸ سوال است. برای سنجش عدالت توزیعی از پرسشنامه ۵ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)<sup>۲</sup>، برای سنجش عدالت رویه‌ای از پرسشنامه ۷ سوالی مورمن (۱۹۹۱) و برای سنجش عدالت ارتباطی از پرسشنامه ۶ سوالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شده است. برای سنجش وجدان کاری با استفاده از پرسشنامه‌های رحمانی (۱۳۸۲) و موغلی (۱۳۸۲) همراه با تغییراتی پرسشنامه‌ای حاوی ۳۳ سوال تنظیم شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از نظرات متخصصان ذیربط استفاده شده است. درخصوص پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۷ و برای پرسشنامه وجدان کاری ۰/۸۶ بدست آمده است.

**شیوه تحلیل داده‌ها:** داده‌های گردآوری شده با استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره (برای مشخص شدن سهم هر یک از مولفه‌های عدالت در وجدان کاری)، ضریب همبستگی پیرسون (جهت سنجش رابطه بین مولفه‌های عدالت با وجدان کاری)، تی تک متغیره (برای مقایسه میانگین وجدان کاری و عدالت سازمانی با میانگین فرضی (۳)) Z فیشر (برای بدست آوردن تفاوت و عدم تفاوت معنادار بین ضرایب همبستگی عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان بر حسب جنسیت، سابقه کاری، سطح تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) و تحلیل واریانس چند متغیره (برای مقایسه مولفه‌های عدالت سازمانی بر حسب عوامل جمعیت‌شناختی) استفاده شده است.

1- Stratification Sampling Method

2-Niehoff & Moorman



### یافته ها

**سوال اول:** آیا بین عدالت سازمانی ادراک شده و هر یک از ابعاد آن با وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد؟

**جدول ۲.** نتایج ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن (متغیر مستقل) با وجدان کاری (متغیر وابسته)

مولفه ها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عدالت سازمانی (کل)	۱۵۷	۰/۵۰۱	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۱۵۷	۰/۳۱۸	۰/۰۰۱
عدالت رویه ای	۱۵۷	۰/۴۹۱	۰/۰۰۱
عدالت ارتباطی	۱۵۷	۰/۴۳۹	۰/۰۰۱

باتوجه به نتایج به دست آمده از جدول فوق، هر چهار مولفه عدالت سازمانی و شاخص کلی عدالت با وجدان کاری در سطح ۰/۰۵ رابطه معنادار وجود دارد.

**سوال دوم:** آیا بین مولفه‌های عدالت (عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) با وجدان کاری همبستگی چندگانه معنادار وجود دارد؟

**جدول ۳.** ضریب همبستگی چندگانه و مجذور همبستگی چندگانه بین متغیرهای عدالت سازمانی و وجدان کاری

ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور همبستگی تعدیل شده	F	P
۰/۴۹۱	۰/۲۴۱	۰/۲۳۶	۴۹/۱۶	۰/۰۰۱
۰/۵۲۶	۰/۲۷۷	۰/۲۶۸	۲۹/۵۲	۰/۰۰۱

براساس نتایج جدول (۱۱)، رگرسیون چندگانه عدالت رویه ای به تنهایی ۲۴٪ وجدان کاری را تبیین می‌کند با ورود عدالت ارتباطی میزان واریانس تبیین شده به ۲۸٪ افزایش می‌یابد و ارتباط بین عدالت توزیعی و وجدان کاری در رگرسیون معنادار نبود.

**جدول ۴:** رگرسیون پیش بینی مولفه‌های عدالت بر حسب وجدان کاری

متغیر	ضریب تاثیر	ضریب استاندارد	T	سطح معناداری
ضریب ثابت	۸۶/۰۴		۲۲/۱۷	۰/۰۰۱
رویه ای	۱/۴۲	۰/۴۹۱	۷/۰۱	۰/۰۰۱
ضریب ثابت	۸۱/۳۱		۱۵/۹۳	۰/۰۰۱
رویه ای	۱/۰۳	۰/۳۵۶	۴/۲۴	۰/۰۰۱
ارتباطی	۰/۶۳۶	۰/۲۳۳	۲/۷۸	۰/۰۰۱

براساس یافته های جدول ۴ بهترین پیش بینی کننده وجدان کاری، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی می باشد. به ازای یک واحد افزایش انحراف استاندارد عدالت رویه ای وجدان کاری به میزان ۳۵۶/ واحد و به ازای یک واحد افزایش انحراف استاندارد عدالت ارتباطی میزان وجدان کاری به میزان ۲۳۳/ واحد افزایش می یابد.

$$\text{عدالت ارتباطی (۲۳۳)} + \text{عدالت رویه ای (۳۵۶)} + \text{عدالت رویه ای (۸۱/۳۱)} = \text{وجدان کاری}$$

سوال سوم: آیا متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان تاثیرگذار هستند؟

جدول ۵. ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب جنسیت

عدالت سازمانی				ضریب همبستگی	
Z	N	P	R	جنسیت	
۰/۶۵۴	۵۰	۰/۰۰۱	۰/۵۶۸	زن	وجدان کاری
	۱۰۷	۰/۰۰۱	۰/۴۸۸	مرد	

براساس یافته های جدول ۵، ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده به تفکیک جنسیت در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در گروه مردان و زنان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به اینکه  $Z$  محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشد بنابراین براساس آزمون  $Z$  فیشر بین رابطه همبستگی در دو گروه زن و مرد تفاوتی وجود ندارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب سابقه کار

عدالت سازمانی			ضریب همبستگی	
N	P	R	سابقه کاری	
۵۸	۰/۰۰۱	۰/۵۷۱	تا ۱۰ سال	وجدان کاری
۸۴	۰/۰۰۱	۰/۴۳۴	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	
۱۵	۰/۰۰۱	۰/۵۹۸	بیشتر از ۲۰ سال	

براساس یافته های جدول ۶ ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان با سوابق کاری مختلف در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در کارکنان با سوابق کاری مختلف رابطه معنادار وجود دارد.

**جدول ۷. آزمون z : تفاوت معنی داری بین ضریب همبستگی ها بر حسب سابقه کار**

z	سابقه کاری
۱/۰۷	تا ۱۰ سال - بین ۱۰ تا ۲۰ سال
۰/۷۳۱۱	بین ۱۰ تا ۲۰ سال - بیشتر از ۲۰ سال
۰/۱۳۴	تا ۱۰ سال - بیشتر از ۲۰ سال

بر اساس نتایج جدول ۷ با توجه به اینکه Zهای محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی گروه های مختلف تفاوتی وجود ندارد.

**جدول ۸. ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب نوع تحصیلات**

عدالت سازمانی				ضریب همبستگی
z	n	P	R	تحصیلات
۲/۰۰۶	۵۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸۰	دیپلم و فوق دیپلم
	۹۸	۰/۰۰۱	۰/۵۱۸	لیسانس و بالاتر

بر اساس یافته های جدول ۸ ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بر حسب سطح تحصیلات در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در هر دو گروه کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به اینکه Z محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) بزرگتر است می باشد بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی در این دو گروه از کارکنان تفاوت وجود دارد و همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در کارکنان لیسانس و بالاتر بیشتر است.

**جدول ۹. ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب نوع استخدام**

عدالت سازمانی				ضریب همبستگی
z	n	P	R	نوع استخدام
۰/۳۰۸	۱۲۵	۰/۰۰۱	۰/۴۲۲	رسمی
	۳۲	۰/۰۰۱	۰/۶۹۶	قراردادی

بر اساس یافته های جدول ۹ ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده بر حسب نوع استخدام در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در دو گروه کارکنان رسمی و قراردادی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به اینکه Z

محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی گروه های مختلف رسمی و قراردادی تفاوتی وجود ندارد.

#### جدول ۱۰. ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب حوزه کاری

عدالت سازمانی			ضریب همبستگی
n	P	R	حوزه کاری
۷۰	۰/۰۰۱	۰/۴۴۷	معاونت مالی واداری
۲۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰۸	معاونت آموزشی
۳۱	۰/۰۰۱	۰/۴۱۴	معاونت پژوهشی
۱۵	۰/۰۰۱	۰/۶۲۳	معاونت دانشجویی
۱۶	۰/۰۰۱	۰/۶۲۲	سایر

بر اساس یافته های جدول ۱۰ ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده بر حسب حوزه کاری در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در حوزه های مختلف کاری رابطه وجود دارد.

#### جدول ۱۱. آزمون z: تفاوت معنی داری بین ضریب همبستگی ها بر حسب حوزه کاری

Z	حوزه کاری
۰/۹۳۳	معاونت مالی واداری - معاونت آموزشی
۰/۱۷۷	معاونت مالی واداری - معاونت پژوهشی
۰/۸۰۹	معاونت مالی واداری - معاونت دانشجویی
۰/۸۲۸۶	معاونت مالی واداری - سایر
۰/۹۴۰	معاونت آموزشی - معاونت پژوهشی
۰/۰۷۳	معاونت آموزشی - معاونت دانشجویی
۰/۰۶۵	معاونت آموزشی - سایر
۰/۸۴۸۶	معاونت پژوهشی - معاونت دانشجویی
۰/۸۶۴۵	معاونت پژوهشی - سایر
۰/۰۰۸	معاونت دانشجویی - سایر

بر اساس نتایج جدول ۱۱ با توجه به اینکه Zهای محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی در حوزه های کاری مختلف تفاوتی وجود ندارد.

سوال چهارم: مدل معادلات ساختاری روابط علی بین ابعاد عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد خوراسگان چگونه است؟

جدول ۱۲. توزیع روابط بین متغیرها در مدل ساختاری

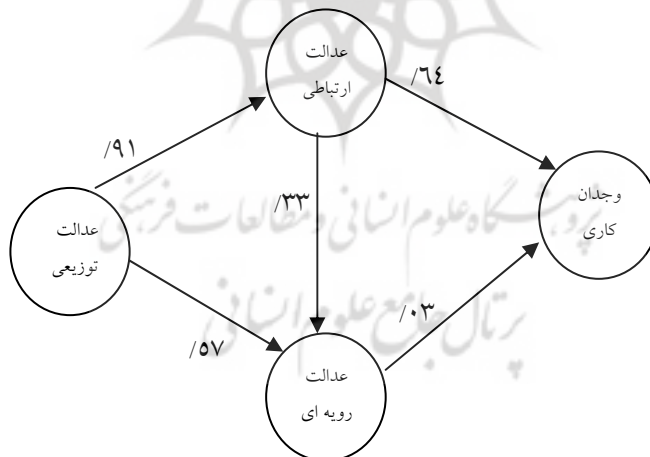
T	Std. error	ضریب تاثیر	
۴/۲۶	۰/۲۴	۱/۰۳	رویه ای- وجدان
۲/۷۹	۰/۲۳	۰/۶۴	ارتباطی- وجدان
۴/۷۶	۰/۰۷۰	۰/۳۳	ارتباطی- رویه ای
۵/۲۸	۰/۱۱	۰/۵۷	توزیعی- رویه ای
۸/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۱	توزیعی- ارتباطی

بر اساس جدول ۱۲ کلیه روابط بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و وجدان کاری در مدل معنی دار بود.

جدول ۱۳. شاخص‌های برازندگی مدل

RMSEA	p- value	Df	Chi- square	AGFI	GFI
۰/۰۰۰	۰/۵۴۸۰۴	۱	۰/۳۶	۰/۹۹	۱

بر اساس جدول ۱۳ GFI برابر ۱ و AGFI<sup>۲</sup> برابر ۰/۹۹ بوده که این نشان‌دهنده برازندگی کامل مدل است.



شکل ۱- مدل علی پژوهش بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری رابطه ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی)، وجدان کاری.

<sup>۱</sup>- Goodness of fit Index

<sup>۲</sup>- Adjusted Goodness of fit Index

۵- آیا بین مولفه های عدالت (عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) تفاوتی وجود دارد؟

جدول ۱۴. خلاصه نتایج تحلیل واریانس چند متغیره، مقایسه مولفه های عدالت سازمانی بر حسب

عوامل جمعیت شناختی					
عوامل جمعیت شناختی	ابعاد عدالت	F	P	ضریب تاثیر	توان آماری
جنسیت	توزیعی	۰/۵۴۷	۰/۴۶۲	۰/۰۰۶	۰/۱۱۳
	رویه ای	۰/۴۰۵	۰/۵۲۶	۰/۰۰۴	۰/۰۹۷
	ارتباطی	۰/۲۴۳	۰/۶۲۳	۰/۰۰۲	۰/۰۷۸
سابقه	توزیعی	۱/۴۳	۰/۲۴۳	۰/۰۲۹	۰/۳۰۱
	رویه ای	۰/۱۹۶	۰/۸۲۳	۰/۰۰۴	۰/۰۸۰
	ارتباطی	۰/۹۶۹	۰/۳۸۳	۰/۰۲۰	۰/۲۱۴
تحصیلات	توزیعی	۰/۴۲۴	۰/۶۵۵	۰/۰۰۹	۰/۱۱۷
	رویه ای	۰/۷۵۹	۰/۴۷۱	۰/۰۱۵	۰/۱۷۶
	ارتباطی	۰/۱۳۸	۰/۸۷۱	۰/۰۰۳	۰/۰۷۱
نوع استخدام	توزیعی	۰/۰	۰/۹۹۸	۰/۰۰	۰/۰۵۰
	رویه ای	۰/۳۹۵	۰/۵۳۱	۰/۰۰۴	۰/۰۹۵
	ارتباطی	۰/۶۱۲	۰/۴۳۶	۰/۰۰۶	۰/۱۲۱
حوزه کاری	توزیعی	۰/۸۵۰	۰/۵۱۸	۰/۰۴۲	۲۹۳/۰
	رویه ای	۰/۶۳۶	۰/۶۷۳	۰/۰۳۲	۲۲۳/۰
	ارتباطی	۰/۷۶۵	۰/۵۷۸	۰/۰۳۸	۲۶۵/۰

یافته های جدول (۱۳)، نشان می دهد f مشاهده شده در خصوص مقایسه مولفه های عدالت بر حسب جنسیت، سابقه، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار نبوده، بنابراین تفاوت معناداری بین عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعادش (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی) و وجدان کاری در سطح  $P \leq 0/05$  رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری)، تنها سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تاثیر داشت.

تفاوت معناداری بین مولفه های عدالت (توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری بدست نیامد. میزان وجدان کاری بیشتر از سطح متوسط و میزان عدالت سازمانی ادراک شده کمتر از حد متوسط گزارش شد.

پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) نیز نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین سطح وجدان کار و احساس مثبت وجود عدالت سازمانی وجود دارد. این احتمال به نظر می رسد هرچه احساس مثبت وجود عدالت در سازمان از نظر افراد قوی تر باشد، سطح وجدان کاری در آنها بیشتر می شود. نتایج تحقیق با بخشی از نتایج شفیع پور مطلق (۱۳۷۷) مبنی بر اینکه عوامل انگیزشی، و روابط انسانی صحیح در گسترش وجدان کاری موثر است تاحدودی همخوانی دارد. به نظر می رسد اگر کارکنان شاهد هیچ گونه تبعیضی در سازمان نباشند بر انگیزته می شوند تا کارها را به نحو احسن انجام دهند و همچنین به نظر می رسد با بهبود روابط کارکنان خصوصاً روابط بین سرپرستان با زیردستان وجدان کاری افزایش می یابد. نتایج تحقیق های نعیمی و شکرشکن (۱۳۸۵) و مردانی حموله و حیدری (۱۳۸۷) نیز نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده با حیطه های پنجگانه رفتار مدنی سازمانی (نوع دوستی، وجدان کاری، تواضع، مردانگی و شرافت شهروندی) همبستگی مثبت و معناداری دارد. به نظر می رسد هرچه ادراک افراد از وجود عدالت در سازمان بیشتر باشد رفتارهای فرا نقش در سازمان بیشتر رخ می دهد. نتایج تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق ایلماز و تاسدان (۲۰۰۹) و مورمن (۱۹۹۱) مبنی بر اینکه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبتی دارد، تا حدودی همخوانی دارد. براساس نظریه عدالت سازمانی، کارکنان در قبال وجود و عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند به نظر می رسد که افراد هنگامی که احساس کنند با آنها به صورت عادلانه ای رفتار می شود، این امر تاثیر مهمی بر نگرش ها و رفتار افراد دارد و با ادراک عدالت انگیزه دارند که در فعالیت های مدنی درگیر شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند رفتار مدنی سازمانی مشارکت خود را برای بهبود عملکرد سازمان افزایش دهند. نتایج تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق مسترسون (۲۰۰۱) مبنی بر اینکه عدالت توزیعی و رویه ای با تعهد ارتباط دارد تاحدودی همسو است. به نظر می رسد اگر کارکنان احساس بالاتری از حضور عدالت در توزیع پاداش ها و در رویه های تصمیم گیری داشته باشند، تعهد بالاتری را از در رفتار و نگرش خود نشان می دهند. یافته تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق شیخ شبانی و همکاران

(۱۳۸۸) مبنی بر اینکه عدالت سازمانی و وجدان‌کاری با رفتارهای نابارور رابطه منفی و معنادار دارند تا حدودی همسویی دارد. به نظر می‌رسد درک عدالت سازمانی باعث ایجاد حس وظیفه‌شناسی در فرد شده و این باعث عدم بروز رفتارهای نابارور در سازمان می‌شود. یافته تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق کلندروا و دیلر (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه هر بعد عدالت با تعهدات موثر رابطه مثبت و معنادار دارد. تا حدودی همسو است. به نظر می‌رسد که اگر افراد احساس کنند در سازمان در توزیع پاداش‌ها، رویه‌های تصمیم‌گیری و در تعاملات بین افراد تبعیضی در کار نیست. خود را ملزم می‌دانند نسبت به سازمان متعهد باشند که این باعث تقویت روحیه خدمتگزاری و وجدان‌کاری در افراد می‌شود.

وجدان‌کاری یا وظیفه‌شناسی یکی از پنج ویژگی شخصیتی افراد است. بدون وجدان‌کاری، بسیاری مسائل در سازمان حل نشده باقی می‌مانند. وجدان‌کاری خمیر و جوهره سازمان بوده و نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد سازمان ایفاء می‌نماید. به طوری که هر نوع نقص یا کمبودی در هر یک از عوامل فوق دیده می‌شود بطور مستقیم ریشه در عدم قوام وجدان‌کاری در سازمان دارد. از جمله آثار و پیامدهای مهم وجدان‌کار می‌توان به تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تقید نسبت به بقا و توسعه سازمان، تقید نسبت به افراد و گروه‌های کاری دیگر در سازمان، تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان (ارباب رجوع) اشاره کرد. یافته‌های حاصل از تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان کمتر از حد متوسط است و بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت ارتباطی با وجدان‌کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی وجدان‌کاری کارکنان دانشگاه با مشاهده عدالت در محیط‌کاری افزایش می‌یابد پس برای داشتن افرادی مسئولیت‌پذیر و متعهد، لازم عدالت سازمانی به‌عنوان یک ارزش اساسی مد نظر قرار گیرد. بنابراین برای افزایش وجدان‌کاری افراد باید عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی را افزایش داد. به منظور افزایش عدالت توزیعی، سازمان باید با احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار و سطح تخصص فرد در تنظیم حقوق و مزایا اقدام کند. در سازمان باید مسئولیت‌ها بر اساس میزان قابلیت و توانمندی افراد به‌آنها واگذار شود. در سازمان با تقسیم کار مطلوب می‌توان از فشار کاری افراد کاست و باید با ارزیابی عملکرد کارکنان با توجه به اهداف مشترک کارکنان و سازمان



بر حسب تخصص، تجربه، تحصیلات و نوع کار و با استفاده از روش‌های علمی و دقیق، فرصت‌ها و امکانات را برای افراد سازمان فراهم آورد. به منظور افزایش عدالت رویه‌ای، دانشگاه باید با برگزاری جلسات منظم و فراهم آوردن موجبات لازم برای تشریک مساعی کارکنان، آنان را از دلایل و نتایج تصمیمات آگاه سازد و برای اینکه تصمیمات بصورت ثابت و بدون جانبداری در مورد همه به مرحله اجرا درآید، تدوین مقررات، ضوابط و دستورالعمل‌های سازمانی متناسب با ارزش‌های اخلاقی و اعمال بدون تبعیض مقررات می‌تواند کارگشا باشد. برای افزایش عدالت ارتباطی، برپایی دوره‌های آموزشی کافی و مناسب جهت آشنا نمودن سرپرستان با توانایی‌های انسانی (توانایی درک نیروی انسانی و احترام به منزلت انسان و ایجاد روابط با کارکنان بر پایه مناسبات اخلاقی) ضروری به نظر می‌رسد. سرپرستان باید تشویق شوند تا در تعامل با زیردستانشان عملاً از اصول و نظریه‌های عدالت سازمانی استفاده کنند.

#### منابع

- ازگلی م. (۱۳۸۳). **سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی**. مجله مصباح، ۴۶: ۱۱۵-۱۳۳.
- افجه ع. (۱۳۸۰). **مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- پناهی م، ابراهیم پور ع. (۱۳۸۷). بررسی وجدان کاری و عوامل موثر بر آن. **مجله بصیرت**، ۳۹: ۱۳۳-۱۰۱. خانی م. (۱۳۸۱). **کار و وجدان کار. مجله کار و جامعه**، ۴۴: ۵۸-۵۳.
- دادگران م. (۱۳۸۴). **وجدان و انضباط کار در ایران. مجله کار و جامعه**، ۶۶: ۶۱-۴۸.
- رحمانی ع. (۱۳۸۲). **وجدان کار در سازمان**. مشهد: انتشارات پژوهش توس.
- ساروخانی ب، طالبیان ا. (۱۳۸۱). **وجدان کاری و عوامل موثر بر آن. مجله جامعه‌شناسی ایران**، ۴(۴): ۱۸۸-۱۶۲.
- شفیع پور مطلق ف. (۱۳۷۷). **بررسی نقش روش ارزیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری کارکنان**. پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- شیخ شسانی ا، شکرکن ح، نیسی ع، شهنی بیلاق م، حقیقی ج. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. **مجله علوم تربیتی و روانشناسی**، ۱۵(۱): ۸۰-۵۳.

- گل پرور م، نادی م. (۱۳۸۹). ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. **فصلنامه تحقیقات فرهنگی**، ۳(۹): ۲۰۷-۲۲۸.
- مردانی حموله م، حیدری ه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان بیمارستان. **مجله اخلاق و تاریخ پزشکی**، ۲(۲): ۴۷-۵۸.
- موغلی ع. (۱۳۸۲). طراحی الگوهای رهبری تحولی در سازمانهای اداری ایران. **مجله دانش مدیریت**. ۶۲.
- نعمی ز، شکرکن ح. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. **مجله علوم تربیتی و روانشناسی** ۳(۱): ۹۲-۷۹.
- Abu Elanain H. M. (2010.) Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. **Journal of Management Development**, 29(1) : 5-27 .
- Aydin I, Karaman-Kepeneci Y. (2008). Principals' opinions of organizational justice in elementary schools in Turkey. **Journal of Educational Administration**, 46(4): 497-513.
- Bish A. J, Bradley L. M, Sargent L. D. (2۰۰4). Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? **Journal: Career Development International**, 9(4): 391-405.
- Forret M, Sue Love M. (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships. **Journal: Leadership & Organization Development** , 29(3): 248-260.
- Francis L , Baling J. (2005). Organizational injustice and psychological strain Canadian . **Journal of Behavioral Science**, 37(4): 250- 267.
- Haigh M. M, Pfau M. (2006.) Bolstering organizational identity, commitment, and citizenship behaviors through the process of inoculation. **International Journal of Organizational Analysis**, 14(4): 295-316.
- Huff C. Barnard L , Frey. W. (2008). Good computing: a pedagogically focused model of virtue in the practice of computing (part 1). **Journal of Information, Communication & Ethics in Society**, 6( 3): 46-278.
- Jawahar M, Carr D. (2007). Conscientiousness and contextual performance. **Journal of Managerial Psychology**, 22(4): 330-349..
- Klendauer R, Deller J. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. **Journal of Managerial Psychology**, 24(1): 29-45.

- Masterson S. (2001). Article – down model of organizational justice relating employees and reactions to foulness. **Journal of Applied Psychology**, 86(4): 594- 604.
- Moorman R.H.( 1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: do fairness perceptions influence employee citizenship?. **Journal of Applied Psychology**, 76 (6): 845-55.
- Olson B. J, Nelson D. L, Parayitam S.(2006). Managing aggression in organizations: what leaders must know. **Journal : Leadership & Organization Development**, 27(5): 384-398.
- Robie C, Brown D, Bly P. R . (2005.). The big five in the USA and Japan . **Journal of Management Development**, 24( 8): 720-736.
- Schnake M, Dumler M.P.( 2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research .**Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 76(3): 83-301.
- Weaven S, Grace D, Manning M . (2009). Franchisee personality. **European Journal of Marketing**, 43(1/2): 90-109.
- Yılmaz K, Taşdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. **Journal of Educational Administration**, 47(1): 108-126.
- Zhang L , Nie T, Luo Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. **Journal of Technology Management** ,4(2): 180-187.
- Zhao J, Chen L. 2008. Individualism, collectivism, selected personality traits, and psychological contract in employment. **Journal: Management Research News**, 31(4): 289-304.