

بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان

هوشنگ تقی‌زاده^{۱*}، غلامرضا سلطانی فسقندیس^۲

۱. استاد، گروه مدیریت دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۲. دکتری مدیریت تحقیق در عملیات، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۹/۲۲)

چکیده

فساد اداری بخشی از مجموعه مسائلی است که سازمان‌ها در دوره عمر خود ناگزیر آن را تجربه می‌کنند. یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که در بروز فساد در سازمان می‌تواند نقش داشته باشد، عدالت سازمانی است. بر همین اساس، هدف این مقاله بررسی نقش ابعاد مختلف عدالت سازمانی در فساد در سازمان است. برای دستیابی به هدف تحقیق در این مقاله سعی شده است پس از مرور متون نظری تحقیق و واکاو نظریه‌های مختلف در زمینه عدالت سازمانی و فساد در سازمان، تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر گرایش به فساد با دیدی سیستمی بررسی شود. روش تحقیق توصیفی و جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارشناسان شرکت‌های تولیدکننده قطعات خودرو در استان آذربایجان شرقی است. نمونه آماری تحقیق نیز شامل مدیران و کارشناسان شرکت‌های تولیدکننده قطعات خودرو است که در نیمسال اول سال تحصیلی ۹۳-۹۴ در سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی در دوره کارشناسی ارشد تحصیل می‌کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه به کار گرفته شد که پس از تعیین روایی و پایایی آن، بین نمونه آماری توزیع شد. نتایج این تحقیق نشان داد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به‌طور مستقیم می‌تواند در گرایش افراد به فساد در سازمان نقش داشته باشد.

کلیدواژگان

عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای، فساد.

مقدمه

فساد، پدیده نوینی نیست و رشد، تکوین و توسعه آن قدمتی به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمان‌ها و نهادها دارد. همه اجتماعات سطوح و لایه‌هایی از فساد داشته‌اند و می‌توان به جرأت ادعا کرد تاریخی از حیات انسانی یافت نمی‌شود که فاقد فساد به اشکال متعدد باشد. از این رو، باید اذعان کرد فساد، پدیده همه‌گیر و جهانی است (خلف‌خانی، ۱۳۸۸). در سال‌های اخیر، به‌ویژه از دهه ۹۰ تاکنون، پدیده‌ای به نام فساد به‌طور عمده توجه جهانیان را به خود جلب کرده است (صفری جعفرلو و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۸۲). فساد پدیده جهانشمولی است که نظام اداری هر کشور کم‌وبیش به آن دچار است (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴، ص ۱۰۱). فساد اداری نه‌تنها از معضلات نظام اداری کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود، بلکه کشورهای توسعه‌یافته نیز به درجاتی متفاوت با این بیماری دست به گریبانند (ابراهیم‌پور و سیدرضوی، ۱۳۹۰، ص ۳۱). پدیده فساد اداری صدمات جبران‌ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌کند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۰). آنچه موجبات نگرانی بیشتر را فراهم می‌کند، این است که وقتی فساد به یک فرهنگ تبدیل شد، دیگر کسی به زشتی و نادرستی کارش نمی‌اندیشد؛ زیرا از یک‌سو، می‌بیند که همه این‌طور رفتار می‌کنند؛ و از سوی دیگر، از او نیز انتظار دارند که چنین رفتار کند (رفیع‌پور، ۱۳۸۸، ص ۴۹).

منظور از فساد اداری، آن دسته از فعالیت‌های کارکنان و مسئولان دولت است که با هدف رساندن فایده به عامل یا شخص دیگر، به منابع عمومی لطمه می‌زند. نظام اداری در ایران مانند سایر کشورها از پدیده فساد اداری و آسیب‌های آن مصون نبوده و به دلایل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی موجب عقب‌ماندگی کشور و بروز دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعدد در رأس نظام شده است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۲).

در این زمینه علاوه بر دیدگاه‌ها و رویکردهای نظری، مطالعات برای شناسایی عوامل مؤثر بر فساد در سطح سازمان‌ها انجام گرفته است. با این حال، هنوز هم علل بروز فساد اداری و میزان تأثیرگذاری

آن عوامل نظام‌مند نشده است (Torgler, 2006, p.3). به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که در بسیاری از تحقیقات نیز به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر اهمیت و نقش آن در بروز فساد تأکید فراوانی شده، عدالت سازمانی است. با توجه به اینکه عدالت و برقراری آن از نیازهای اساسی بشر است، ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها با تحریک نیازهای متفاوت افراد، موجب برانگیختگی کارکنان به رفتارهای مثبت و منفی می‌شود، در واقع، تلاش افراد برای رفع نیازها، گاهی آن را به ارتکاب فساد متمایل می‌کند (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹، ص ۱۳۲). بر همین اساس، هدف این پژوهش بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان است.

مبانی نظری

ادعا شده است عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). در متون نظری سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرینبرگ به‌کار گرفته شد. به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع، واکنش افراد نسبت به رویه‌ها، به چگونگی ادراک آن‌ها از همان رویه‌ها و نه ماهیت واقعی آن‌ها بستگی دارد (رضاییان، ۱۳۸۴). از دید متفکران غربی، رفتاری عادلانه است که عادلانه برداشت شود، حال می‌خواهد در حقیقت امر، رفتاری عادلانه باشد یا نه، این نقطه‌ای کلیدی در شناخت نظریه‌های عدالت سازمانی در غرب است. حداقل ثمره این فهم این است که انتظارات ما را در به‌کارگیری نظریه‌های غربی متعادل می‌کند. ممکن است نظریه‌ها و مبانی نظری آن‌ها در زمینه عدالت سازمانی بسیار بیشتر از ما باشد، اما دغدغه اصلی آن‌ها فاصله بسیار زیادی با دغدغه‌های ما دارد. مولا و مقتدای ما آن امام همامی است که فرقی به دلیل شدت عدالتش و جهل مردمش شکافته شد. اگر ما نیز برای عدالت ماهیتی صرفاً ادراکی و ذهنی قائل باشیم، نتیجه آن خواهد بود که عمل حضرت علی (ع)، عادلانه نبوده، چون از سوی بسیاری عادلانه ادراک نشده است (امامی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۳۳). با این حال و با اذعان به اینکه در دیدگاه اسلام، ماهیت عدالت فقط به ادراک از عدالت محدود نشده و به عمل عادلانه نیز حتماً در نتیجه‌گیری از عدالت باید توجه شود، در این مقاله به دلیل نبود سنجه‌های مناسب و اینکه

نویسندگان بیشترین تلاش را برای ترسیم مدلی مفهومی از نتایج عدالت دارند، به عدالت سازمانی از منظر ادراک توجه شده است.

واژه عدالت سازمانی به میزان رفتار عادلانه با کارکنان در محل‌های کار اشاره می‌کند (Moorman, 1991). عدالت سازمانی تعریفی ترکیب‌شده از کیفیت تعاملات اجتماعی در کار است (Lind & Tyler, 1988; Greenberg, 1990; Konovsky, 2000). به عدالت سازمانی بیشتر از منظر عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای نگریسته می‌شود، که در ادامه توضیح داده می‌شوند.

۱. **عدالت توزیعی:** مفهوم عدالت توزیعی بر پایه نظریه برابری آدامز^۱ (۱۹۶۳) شکل گرفته است. نظریه برابری بر باورهای کارکنان درباره رفتارهایی که با کارکنان دیگر در سازمان انجام می‌گیرد، تأکید می‌شود. طبق نظریه برابری، کارکنان داده‌های خود را با داده‌های دیگران مقایسه و دستمزد پرداخت شده به خود و دیگران را مقایسه می‌کنند. نتیجه این مقایسه، درک برابری یا نابرابری است (DeConinck & Stilwell, 2004). در حقیقت، زمانی که کارکنان مناسب‌بودن یا منصفانه بودن پرداخت‌ها را ارزیابی می‌کنند، در زمینه عدالت توزیعی تصمیم‌گیری می‌کنند (Folger & Cropanzano, 1998). در اسلام به‌طور ویژه بر عدالت توزیعی تأکید شده است، به‌طوری که می‌توان اهداف اصلی عدالت توزیعی در اسلام را به شرح زیر بیان کرد (زرقا، ۱۳۷۹):

۱. تأمین نیازهای اساسی برای همه: تأمین نیازهای اساسی همه افراد جامعه هدف بنیادی توزیعی و بازتوزیعی اسلام است. در قرآن و متون روایی بر این هدف تحت قوانینی تصریح شده است. این هدف، بی‌تردید در چارچوب اهداف عدالت توزیعی اسلام جای دارد.
۲. تقلیل نابرابری‌ها در درآمد و ثروت: دومین هدف کاهش نابرابری درآمد و ثروت است. این هدف نیز در قرآن به‌صراحت بیان شده است. بسیاری از قوانین توزیعی و بازتوزیعی اسلام آشکارا ناظر به دستیابی به این هدف می‌باشند.
۳. تزکیه باطنی پرداخت‌کننده و تصفیه اموال او: هدف سوم برای توزیع مجدد، تزکیه معنوی اهداکننده و پالایش ثروت اوست. این موضوع نیز مورد تصریح قرآن و منابع حدیثی است.

1. Adams

2. Fair

شکل ۱ نشان می‌دهد اگر داده‌های افراد در سازمان (تجربه‌ها، تحصیلات و سعی و تلاش)، به‌طور مثبت ارزیابی شود، فرد احساس برابری می‌کند و از این طریق به ادراک از عدالت توزیعی در سازمان دست خواهد یافت.



شکل ۱. آثار مثبت ارزیابی داده‌های افراد در سازمان بر درک آن‌ها از عدالت توزیعی

ادراک از عدالت توزیعی از طرف کارکنان اگر مثبت باشد، به افزایش سعی و تلاش آن‌ها اضافه خواهد کرد و موجب می‌شود کارکنان سعی و تلاش بیشتری داشته باشند. از طرفی، آثار سعی و تلاش بیشتر کارکنان در سازمان در بسیاری از موارد از دید مدیران پنهان نمی‌ماند و مدیران با جبران مناسب از قبیل ترفیع‌ها و پاداش‌ها، موجب تقویت احساس عدالت توزیعی در سازمان می‌شوند. شکل ۲ نشان‌دهنده ارتباط دوسویه و تأثیر تقویتی متغیرهای سعی و تلاش با احساس از عدالت توزیعی است

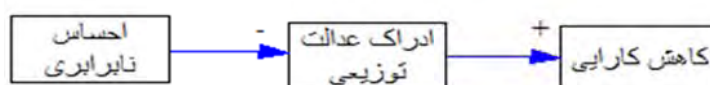


شکل ۲. رابطه تقویت احساس عدالت توزیعی و سعی و تلاش افراد در سازمان

از طرفی، اگر کارکنان احساس نابرابری کنند، این احساس خود را با ناخشنودی^۱ از کار و

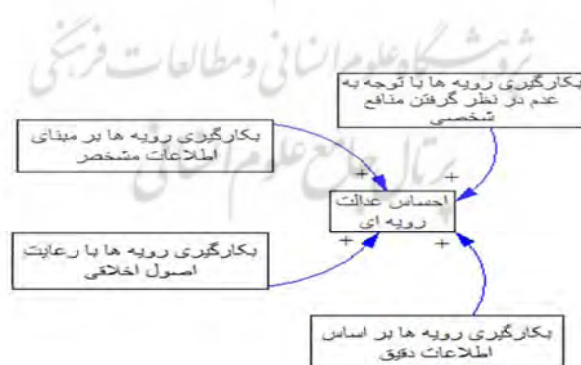
1. Dissatisfaction

سازمان ارتباط می‌دهند. کاهش عدالت توزیعی می‌تواند موجب کاهش کارایی کارکنان، کاهش کیفیت کار، حتی دزدی و فشارهای روانی در کار باشد (افجه، ۱۳۸۵). شکل ۳ نشان می‌دهد احساس نابرابری موجب کاهش ادراک از عدالت توزیعی در سازمان و افراد می‌شود و کاهش در این متغیر تأثیر مثبتی بر کاهش کارایی افراد در سازمان خواهد داشت.



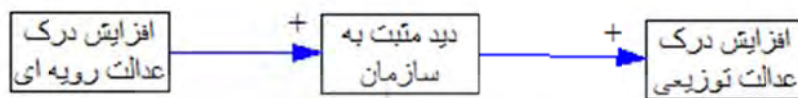
شکل ۳. نقش احساس نابرابری بر کاهش کارایی افراد در سازمان

۲. **عدالت رویه‌ای:** عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک‌شده از فرایندی که برای تعیین نوع پاداش‌ها به کار گرفته می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). دیدگاه عدالت رویه‌ای بر فرایندی که در آن تصمیم‌های مربوط به نوع پاداش‌ها تعیین می‌شود، تأکید می‌کند (Cropazano & Schminke, 2001). رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند، که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای مشخص و اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علایق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته شده و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت شوند (Pool, 2005). شکل ۴ نشان‌دهنده تأثیر مثبت متغیرهای یادشده بر ادراک از عدالت رویه‌ای است.



شکل ۴. تأثیر مثبت متغیرهای منصفانه بودن رویه‌های سازمانی بر ادراک از عدالت رویه‌ای

با افزایش درک عدالت رویه‌ای کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان می‌نگرند؛ حتی اگر آن‌ها از پرداخت‌ها، ترفیع‌ها و دیگر پیامدهای شخصی که بیشتر جنبه عدالت توزیعی را دارند، اظهار نارضایتی کنند (Pool, 2005). بر همین اساس، می‌توان نتیجه گرفت عدالت رویه‌ای ضمن اینکه بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر دارد، با عدالت توزیعی نیز از طریق دید مثبت به سازمان تأثیرگذار است. شکل ۵ نشان‌دهنده تأثیر مثبت افزایش ادراک عدالت رویه‌ای بر دید مثبت به سازمان از طرف کارکنان و در نتیجه، افزایش عدالت توزیعی در سازمان است.



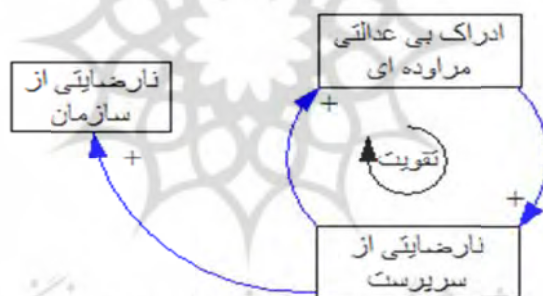
شکل ۵. نقش افزایش عدالت رویه‌ای بر افزایش ادراک از عدالت توزیعی در سازمان

۳. **عدالت تعاملی:** نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی یا مراوده‌ای نامیده می‌شود. عدالت مراوده‌ای شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (مانند ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است؛ به دلیل اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود (حسین‌زاده، ۱۳۸۵). در شکل ۶ نشان داده شده است که اگر فرایند ارتباطات (مانند ادب، صداقت و احترام) بین مدیر یا سرپرست با فرد مثبت باشد، احساس عدالت مراوده‌ای در فرد تقویت می‌شود.



شکل ۶. نقش مثبت فرایندهای ارتباطی بر احساس از عدالت مراوده‌ای

عدالت مرآوده‌ای به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود، باز می‌گردد (افجه، ۱۳۸۵). براساس عدالت مرآوده‌ای، زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی مرآوده‌ای می‌کند، به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به‌جای سازمان نشان می‌دهد. از این رو، پیش‌بینی می‌شود کارمند از سرپرست مستقیمش به‌جای سازمان ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین، نگرش‌های منفی وی به‌طور عمده، نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش‌های منفی به سازمان برمی‌گردد (حسین‌زاده، ۱۳۸۵). با ادامه این وضعیت فرد رفته‌رفته سرپرست را به‌عنوان نماد سازمان خواهد دید و واکنش منفی به سازمان خواهد داشت، این امر سبب تقویت احساس بی‌عدالتی در فرد می‌شود. این نکته را نیز نباید فراموش کرد که نارضایتی از سرپرست به ادراک از بی‌عدالتی مرآوده‌ای منجر می‌شود که خود باعث ایجاد یک حلقه تقویتی برای ادراک بی‌عدالتی مرآوده‌ای خواهد شد (شکل ۷).



شکل ۷. تأثیر ادراک بی‌عدالتی مرآوده‌ای بر نارضایتی از سرپرست و سازمان

فساد در سازمان‌ها

تعریف‌های فساد از منظر اداره عمومی، بر تجاوز و تخطی از قوانین توسط مقامات دولتی تأکید می‌کنند و از لحاظ ماهیتی، کاملاً قانونی و به‌دلیل سادگی، دارای مزایای تحلیلی هستند. رایج‌ترین تعریف فساد از منظر اداره عمومی این است که فساد، رفتار برخاسته از وظایف رسمی یک عامل دولتی، به خاطر منفعت شخصی است (Meny & De souse, 2001). تعریف‌های فساد بر مبنای

منفعت عامه، به دنبال غلبه بر نقصان‌ها و کاستی‌های تعریف‌های مبتنی بر اداره عمومی است و فساد را چیزی متضاد با منفعت عمومی جامعه می‌دانند. فردریش^۱ در تعریفی از فساد می‌گوید، انگار فساد آنجا که مسئول انجام‌دادن چیزهای خاص با توزیع پاداش‌های مالی و سایر موارد غیرقانونی مواجه شود و بدینوسیله، منفعت باج‌دهنده و منفعت خود را دنبال کند و به عموم و منافع آن آسیب برساند، وجود دارد (رسولی و شهابی، ۱۳۸۸، ص ۲۱-۲۰). در نهایت، تعریف‌های فساد از منظر بازارگرایی، به طور عمده، بر مدل‌های اصیل-وکیل (تسامحاً نظریه عاملیت) که از نظریه‌های اقتصادی مکتب نهادگرایی نوین مشتق شده‌اند، استوارند. بر این اساس، فساد در جایی به منصفه ظهور درمی‌آید، که منفعت اصیل مغایر با منفعت وکیل (عامل) بوده و اصیل نمی‌تواند کنترل کاملی بر افعال وکیل داشته باشد (Goldsmith, 1999). فساد اداری یا بوروکراتیک نیز به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن، فرد به دلیل تحقق منافع شخصی و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی عمل می‌کند (Scott, 2003). فساد اداری از نظر نای^۲ (۱۹۶۷) رفتاری است که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام‌دادن وظیفه است و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام‌دادن اعمالی از قبیل ارتشا، اختلاس و پارتی‌بازی و امثال آن تجلی می‌کند. در تحقیقات مختلفی هم که در زمینه فساد انجام گرفته است، محققان، رویکردهای فساد را در شش رویکرد قانونی، رویکرد اقتصادی، رویکرد منفعت عمومی مدار^۳، رویکرد تجدیدنظرطلب^۴، رویکرد اخلاقی و رویکرد افکار عمومی دسته‌بندی کرده‌اند (Hwang, 1996; Khan, 1999).

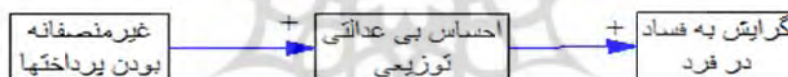
ادراک از عدالت و فساد در سازمان

بر پایه آنچه درباره عدالت سازمانی در بخش‌های پیشین گفته شد، عدالت سازمانی را می‌توان از سه منظر عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای بررسی کرد. گسترش و ترویج فساد

-
1. Friedrich
 2. Nye
 3. Public Interest-Centered approach
 4. Revisionist approach

در سازمان بر مبنای تعریف‌ها و مفاهیم مربوط به هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، موضوعی است که باید با تحلیل گام‌به‌گام هر یک از ابعاد اشاره‌شده انجام گیرد، تا در نهایت، بتوان به یک جمع‌بندی کلی از موضوع رسید. بر همین اساس، نیز در این بخش آثار هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر مقوله فساد در سازمان به‌طور مجزا تحلیل می‌شود.

الف) عدالت توزیعی و گرایش به فساد: ادراک بی‌عدالتی توزیعی و نتیجه‌گیری فرد از غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها، پاداش‌ها و ترفیع‌ها، همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شد، موجب کاهش کارایی افراد در سازمان می‌شود. از طرفی، براساس نظر آمبروس (۲۰۰۲)، احساس بی‌عدالتی به نوعی رفتار انحرافی منجر می‌شود؛ این رفتار انحرافی می‌تواند گرایش به فساد در فرد باشد. شکل ۸ نشان می‌دهد غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها تأثیر مثبتی بر احساس بی‌عدالتی دارد و احساس بی‌عدالتی موجب افزایش گرایش فرد به فساد در سازمان به‌عنوان یک رفتار انحرافی می‌شود.



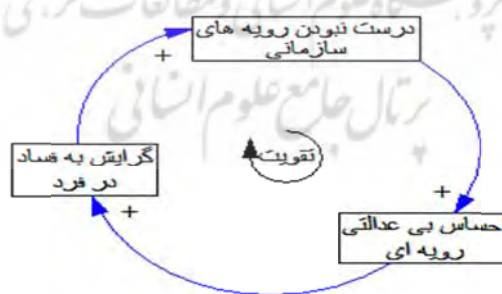
شکل ۸. تأثیر غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها بر گرایش به فساد در سازمان

ادراک از بی‌عدالتی توزیعی در افراد اگر کنترل و جبران نشود، با گذر زمان تقویت شده و به نوعی عادت در افراد تبدیل خواهد شد. این عادت انحرافی در سازمان می‌تواند افراد بیشتری در سازمان را به این احساس که پرداخت‌ها غیرمنصفانه می‌باشند، سوق دهند؛ این امر موجب ایجاد یک حلقه تقویتی برای گرایش به فساد در سازمان خواهد شد (شکل ۹). به عبارت دیگر، گرایش فرد به فساد، با بی‌اطلاعی سایر همکاران از فساد فرد، باعث احساس نابرابری شده و به تقویت و احساس بی‌عدالتی در بین سایر کارکنان دامن می‌زند. این حلقه ادامه دارد و هر روز افراد بیشتری با این پدیده روبه‌رو می‌شوند.



شکل ۹. حلقه تقویتی گرایش به فساد از طریق احساس بی عدالتی توزیعی

ب) عدالت رویه‌ای و گرایش به فساد: اگر رویه‌های سازمانی از نظر افراد درست و منطقی نباشند و تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای مشخص و اطلاعات درست در سازمان انجام نگیرد، احساس بی عدالتی رویه‌ای در افراد ایجاد می‌شود که به رفتارهای انحرافی مانند فساد در فرد منجر می‌شود. این نوع از عدالت نیز اگر در افراد کنترل و جبران نشود، با گذر زمان تقویت شده و گرایش به فساد با مرور زمان، به نوعی عادت در افراد تبدیل خواهد شد؛ گرایش به فساد نیز موجب تقویت رویه‌های نادرست و تصمیم‌گیری‌های شخصی می‌شود که خود تقویت‌کننده احساس بی عدالتی در سازمان است. با تشکیل این حلقه، گرایش به فساد در سازمان و در بین افراد تقویت می‌شود (شکل ۱۰).



شکل ۱۰. حلقه تقویتی گرایش به فساد از طریق احساس بی عدالتی رویه‌ای

عدالت رویه‌ای در چارچوب بحث عدالت سازمانی ضمن اینکه به صورت کلی بر ادراک افراد از بی‌عدالتی در سازمان مؤثر است، بر عدالت توزیعی نیز اثر دارد (شکل ۵). بر همین اساس، ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای از ناحیه ادراک بی‌عدالتی توزیعی نیز می‌تواند گرایش به فساد را در فرد تقویت کند. از طرفی، گرایش به فساد، درست‌نبودن رویه‌های سازمانی را در پی خواهد داشت، که این امر به ایجاد حلقه در سازمان منجر شده، و موجب تقویت فساد در سازمان می‌شود (شکل ۱۱).



شکل ۱۱. تأثیر احساس بی‌عدالتی رویه‌ای بر گرایش به فساد از طریق احساس بی‌عدالتی توزیعی

ج) عدالت مروده‌ای و گرایش به فساد: در بخش‌های قبلی گفته شد ادراک بی‌عدالتی مروده‌ای بر نارضایتی از سرپرست بیشتر از نارضایتی از سازمان تأثیر دارد، ولی اگر در طول زمان احساس بی‌عدالتی مروده‌ای جبران نشود، براساس شکل ۱۲، تقویت می‌شود و در نهایت، به نارضایتی از سازمان می‌انجامد. نارضایتی از سازمان نیز می‌تواند به گرایش فرد به فساد منجر شود.



شکل ۱۲. نقش مثبت ادراک بی‌عدالتی مروده‌ای بر گرایش به فساد در فرد

پیشینه تحقیق

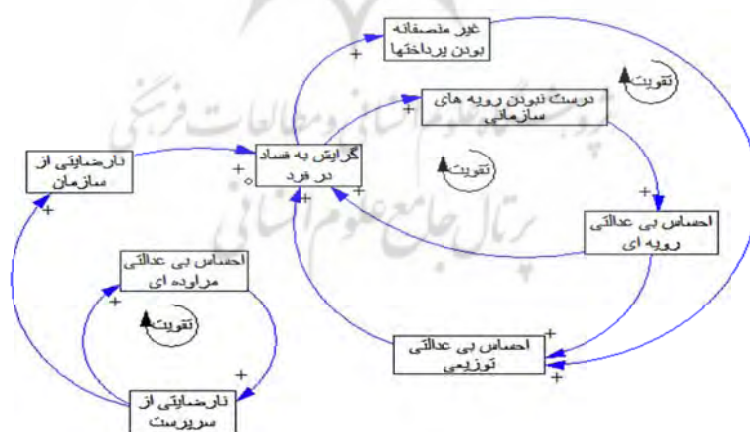
در زمینه موضوع تحقیق حاضر مطالعات چندان زیادی در بعد میدانی انجام نگرفته است؛ بر همین اساس نیز در این بخش به برخی تحقیقاتی که به طور مستقیم و غیرمستقیم به مصادیق عدالت و آثار آن بر بروز فساد در سازمان پرداخته‌اند، اشاره شود.

سامری و همکاران (۱۳۹۳) ضمن بررسی «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه»، نشان دادند میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی کارکنان و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و همچنین، بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار نیز رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین، محققان به این نتیجه رسیدند نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار معنادار است. براتی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضدتولید را بررسی کردند و نشان دادند هرچه عدالت رویه‌ای بیشتر احساس شود، فرد رفتارهای انحرافی را کمتر می‌کند؛ و هرچه احساس بی‌عدالتی رویه‌ای وجود داشته باشد، گرایش به رفتارهای انحرافی بیشتر خواهد بود. دهقان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را در یک سازمان نظامی بررسی کردند و نتیجه گرفتند بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه معنادار برقرار است. سلیمی و پورعزت (۱۳۸۹) در تحقیقی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان را بر گسترش میل به فساد اداری بررسی کردند. نتایج کلی پژوهش آن‌ها، حاکی از همگرایی افزایش تمایل به فساد با ادراک بی‌عدالتی بوده است. رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی، در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران را بررسی کردند. نتیجه تحقیق آنان نشان داد رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی معنادار است. همچنین، آن‌ها نشان دادند از بین ابعاد عدالت، عدالت مراوده‌ای از همبستگی قوی‌تری نسبت به دو بعد دیگر برخوردار است و سه بعد عدالت سازمانی نیز با یکدیگر همبستگی دارند.

نیهاوس و سوختنکار (۲۰۱۳) در پژوهشی نرخ حاشیه‌ای فساد را در برنامه‌ها و پروژه‌های عمومی در کشور هند بررسی کردند. نتایج این تحقیق نشان داده است افزایش دستمزدهای قانونی و کاهش برخی اختیارات مدیران مسئول اجرای برنامه‌های عمومی می‌تواند در کاهش فساد اداری در کشوری مثل هند موفق باشد. دنگ و تورگلر (۲۰۱۲) در تحقیقی به علل و عوامل بروز فساد اداری در کشور چین پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داده است در استان‌هایی با پیشرفت تحصیلی بالاتر، دسترسی بیشتر به رسانه‌ها، حقوق و دستمزدهای بالاتر و تلاش‌ها و برنامه‌های بیشتر بر ضد فساد اداری، فساد اداری پایین‌تر بوده و بر عکس در استان‌های با حقوق و دستمزدهای بالاتر پیشرفت تحصیلی کمتر و فساد اداری بالا است. اسمیت (۲۰۱۰) در تحقیقی احساس فساد، عدالت توزیعی و مشروعیت سیستم طبقه‌بندی اجتماعی در جمهوری چک را بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد هنجارهای اجتماعی تأثیر مثبتی بر بروز فساد دارند.

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مباحث گفته‌شده، می‌توان مدل مفهومی تحقیق (تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر اساس سه بعد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای بر گرایش به فساد در سازمان) را به صورت زیر تدوین کرد.



شکل ۱۳. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق براساس هدف از نوع کاربردی، و براساس روش از نوع توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان شرکت‌های تولیدکننده قطعات خودرو در استان آذربایجان شرقی است. نمونه آماری تحقیق نیز شامل مدیران و کارشناسان تولیدکننده قطعات خودرو می‌باشند که در نیمسال اول سال تحصیلی ۹۳-۹۴ در سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی در دوره کارشناسی ارشد تحصیل می‌کردند. تعداد این مدیران و کارشناسان ۵۵ نفر بود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته براساس مدل مفهومی تحقیق به کار گرفته شد. در پرسشنامه طراحی شده، روابط موجود در مدل تحقیق پرسیده شد. روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوایی مشخص شده است. پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب معادل ۰/۸۵۴ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه طراحی شده است.

یافته‌های تحقیق

پس از جمع‌آوری، طبقه‌بندی و تلخیص داده‌ها، ابتدا نرمال بودن داده‌ها بررسی شد. سپس، با آزمون تی تک‌نمونه داده‌ها تحلیل شد. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌های تحقیق و آزمون تی تک‌نمونه

ردیف	فرضیه‌ها	کلموگروف-اسمیرنوف	ضریب معناداری	میانگین	مقدار تی	ضریب معناداری	نتیجه
۱	نارضایتی از سرپرست بر احساس بی‌عدالتی مرادده‌ای تأثیر مثبت دارد.	۰/۲۲۴	۰/۵۶۷	۳/۸۷۴	۱۲/۸۷	۰/۰۰۰	تأیید
۲	احساس بی‌عدالتی مرادده‌ای بر نارضایتی از سرپرست تأثیر مثبت دارد.	۰/۸۰۵	۰/۱۳۸	۳/۴۹۷	۱۰/۴۲	۰/۰۰۰	تأیید
۳	نارضایتی از سرپرست بر نارضایتی از سازمان تأثیر مثبت دارد.	۰/۴۵۶	۰/۴۰۳	۳/۶۷۴	۱۲/۰۲	۰/۰۰۰	تأیید

ردیف	فرضیه‌ها	کلموگروف-اسمیرنوف	ضریب معناداری	میانگین	مقدار تی	ضریب معناداری	نتیجه
۴	نارضایتی از سازمان بر گرایش فرد به فساد تأثیر مثبت دارد.	۰,۵۲۴	۰,۲۹۹	۳,۶۵۷	۱۱,۹۷	۰,۰۰۰	تأیید
۵	گرایش فرد به فساد در غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها تأثیر مثبت دارد.	۰,۶۷۹	۰,۲۴۶	۳,۷۷۳	۱۲,۱۸	۰,۰۰۰	تأیید
۶	گرایش فرد به فساد در درست‌نبودن رویه‌های سازمانی تأثیر مثبت دارد.	۰,۳۲۰	۰,۴۷۷	۳,۷۶۹	۱۲,۱۳	۰,۰۰۰	تأیید
۷	غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها بر احساس بی‌عدالتی توزیعی تأثیر مثبت دارد.	۰,۱۸۵	۰,۸۲۳	۳,۵۹۹	۱۰,۵۵	۰,۰۰۰	تأیید
۸	درست‌نبودن رویه‌های سازمانی در احساس بی‌عدالتی رویه‌ای تأثیر مثبت دارد.	۰,۷۶۸	۰,۲۱۰	۳,۹۰۷	۱۳,۱۷	۰,۰۰۰	تأیید
۹	احساس بی‌عدالتی رویه‌ای بر احساس بی‌عدالتی توزیعی تأثیر مثبت دارد.	۰,۲۲۹	۰,۵۶۴	۳,۸۴۱	۱۲,۵۵	۰,۰۰۰	تأیید
۱۰	احساس بی‌عدالتی توزیعی بر گرایش به فساد در فرد تأثیر مثبت دارد.	۰,۹۴۵	۰,۰۹۹	۳,۴۱۲	۹,۹۹	۰,۰۰۰	تأیید
۱۱	احساس بی‌عدالتی رویه‌ای بر گرایش به فساد در فرد تأثیر مثبت دارد.	۰,۸۶۴	۰,۱۰۹	۳,۸۳۴	۱۲,۴۱	۰,۰۰۰	تأیید

جدول ۱ نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، توزیع صفت متغیرهای تحقیق نرمال است. همچنین، از آنجا که ناحیه بحرانی (با توجه به فرضیه‌ها و سطح اطمینان ۹۵ درصد) همه مقادیر تی بزرگتر یا مساوی ۱,۶۴۵ را شامل می‌شود، و مقدار تی محاسبه شده نیز برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق بزرگتر از ۱,۶۴۵ است. در نتیجه، همه فرضیه-

های تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین، با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد مدل تدوین‌شده تحقیق در شکل ۱۳ در جامعه آماری تحت مطالعه تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه

نتایج این تحقیق نشان‌دهنده نقش هر یک از ابعاد عدالت سازمانی در فساد در سازمان و به‌ویژه فساد اداری است، به طوری که با افزایش یا بهبود هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، با کاهش فساد در سازمان مواجه خواهیم شد و برعکس، با کاهش یا ضعف در هر یک از ابعاد عدالت سازمانی، با افزایش فساد روبه‌رو خواهیم شد. در این تحقیق، ابتدا براساس مرور متون نظری تحقیق، مدل مفهومی تحقیق در ارتباط با نقش احساس عدالت در کاهش فساد اداری تدوین شد. سپس، مدل بررسی شد. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان‌دهنده تأیید روابط مدل است. یافته‌های تحقیق حاضر در زمینه تأثیر نارضایتی از سرپرست بر احساس بی‌عدالتی مرادده‌ای، و تأثیر احساس بی‌عدالتی مرادده‌ای بر نارضایتی از سرپرست، با یافته‌های تحقیق دهقان و همکاران (۱۳۹۱)، خراسانی و کنعانی نیری (۱۳۹۱)، و سیدجوادی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. این محققان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که عدالت مرادده‌ای با رضایت از سرپرست رابطه مثبتی دارد و این امر می‌تواند به رضایت شغلی و رضایت از سازمان منتهی شود. همچنین، یافته‌های این تحقیق در زمینه تأثیر نارضایتی از سازمان بر گرایش فرد به فساد با یافته‌های تحقیق گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در زمینه تأثیر گرایش فرد به فساد در درست‌نبودن رویه‌های سازمانی، می‌توان به تحقیق براتی و همکاران (۱۳۹۲) اشاره کرد که در تحقیق خود به نقش معکوس عدالت رویه‌ای در رفتارهای ضدتولید دست یافتند. نتایج تحقیق این پژوهشگران نشان داد هرچه عدالت رویه‌ای بیشتر احساس شود، فرد رفتارهای انحرافی را کمتر می‌کند، و هرچه احساس بی‌عدالتی رویه‌ای وجود داشته باشد، گرایش به رفتارهای انحرافی بیشتر خواهد بود. در زمینه تأثیر مثبت غیرمنصفانه‌بودن پرداخت‌ها بر احساس بی‌عدالتی توزیعی، یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیق حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰)، عظیمی و همکاران (۱۳۹۰)، نیهاوس و سوختنکار (۲۰۱۳)، دنگ و تورگلر (۲۰۱۲)، و اسمیت (۲۰۱۰) همخوانی دارد. همچنین، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق

خود به این نتیجه رسیدند که گرایش فرد به فساد در غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها می‌تواند تأثیر مثبتی داشته باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سامری و همکاران (۱۳۹۳)، و سلیمی و پورعزت (۱۳۸۹) در زمینه تأثیرگذاری ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر فساد همخوانی دارد.

به‌طور کلی، می‌توان گفت در صورت درک انواع گوناگون بی‌عدالتی، ممکن است نیازهای افراد دچار آسیب‌دیدگی و عدم ارضا شود، در این صورت، اگر سازمان به اقدام اصلاحی برای ترمیم نیاز آسیب‌دیده همت نگمارد، ممکن است خود افراد برای ارضای نیاز از طرق دیگری که ممکن است به فساد اداری منجر شود، اقدام کنند.

بررسی نظریه‌های عدالت نشان می‌دهد افراد در سازمان براساس قضاوت‌های شخصی که در بسیاری اوقات بر پایه احساس آن‌ها شکل می‌گیرد، در زمینه عدالت تصمیم‌گیری می‌کنند. در چنین وضعیتی باید مدیران الگوهای ذهنی افراد را تا حد امکان تغییر دهند و سعی کنند فکر و اندیشه مثبت براساس جنبه‌های مختلف عدالت در ذهن کارکنان شکل گیرد. در این زمینه، با توجه به اینکه ادراک بی‌عدالتی توزیعی حاصل نتیجه‌گیری فرد از غیرمنصفانه بودن پرداخت‌ها، پاداش‌ها و ترفیع‌ها است، بهتر است مدیران تا حد امکان مسائل و مشکلات کارکنان را از نزدیک بررسی کنند و کارکنان را در ریز مسائل مرتبط با حقوق، دستمزد و پاداش‌ها قرار دهند. در نظریه‌های مدیریتی نیز نقش نزدیکی مدیر به کارکنان و فواید این نزدیکی در مطالعات مختلف و به‌ویژه در مطالعات رهبری بسیار اشاره شده است. در زمینه عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای نیز که اولی بر رویه‌های تصمیم‌گیری و دومی بر فراگرد ارتباطات در سازمان اشاره می‌کنند، می‌توان ادراک عدالت را در چارچوب عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های درون‌سازمانی مانند انتخاب سرپرست مستقیم، اعطای آزادی عمل در چارچوب‌های تعریف‌شده، نظرسنجی در رابطه با جنبه‌های مختلف شغلی مانند ارتقای شغلی، اعطای پاداش، حل مشکلات سازمانی، توزیع پست‌های سازمانی و غیره تا حد زیادی افزایش داد. به‌طور منطقی براساس فرضیه‌های تدوین‌شده در این تحقیق، فساد که منشأ آن ادراک بی‌عدالتی از طرف کارکنان در سازمان باشد، با افزایش ادراک کارکنان از عدالت تا حد زیادی کم‌رنگ می‌شود و سلامت سازمانی افزایش می‌یابد.

منابع و مأخذ

۱. ابراهیم پور، حبیب، و سیدرضوی، سید مهدی (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری و شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز در شرکت آب منطقه‌ای اردبیل. *نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران، گروه پژوهشی صنعتی آریانا.
۲. رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۸). *سرطان اجتماعی فساد*. چاپ دوم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۳. زاهدی، شمس‌السادات و محمد نبی، سینا، و شهبازی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری. *فصل‌نامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال ۷، شماره ۲۰، صفحات ۲۵۵-۲۹.
۴. افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۵). *مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی*. چاپ چهارم، تهران: انتشارات سمت.
۵. صفری جعفرلو، حمیدرضا، گودرزی، محمود، سجادی، سید نصراله، قربانی، محمدحسین، و دارابی، حجت‌اله (۱۳۸۸). تعیین عوامل مؤثر بر بروز و گسترش فساد اداری و روش‌های کنترل آن در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارشناسان. *مجله پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۲۵ (جزء چهارم)، صفحات ۹۴-۸۱.
۶. امامی، سید مجتبی، کوشازاده، سید علی، و غلامرضا سلیمی (۱۳۸۷). پیش‌درآمدی بر مطالعات عدالت سازمانی در اسلام. *فصل‌نامه برداشت دوم*، سال ۵، شماره ۸، صفحات ۱۳۳-۱۰۳.
۷. براتی، هاجر، عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر، سرهنگی، کامران، و رنجبر، حمیدرضا (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضدتولید. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۱، شماره ۴، صفحات ۱۹۷-۱۸۱.
۸. حسنی، محمد، رحیمی، مرضیه، و سامری، مریم (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۲، شماره ۴، صفحات ۶۳۳-۶۱۳.
۹. حسین‌زاده، علی (۱۳۸۵). عدالت سازمانی. *تدبیر*، شماره ۱۹۰، صفحات ۲۳-۱۸.

۱۰. حقیقتیان، منصور، کریمی‌زاده، سمیه، و نظری، جواد (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری (مورد مطالعه: سازمان‌های اداری شهر یزد). *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۳، شماره ۴، صفحات ۱۴۲-۱۲۵.
۱۱. خراسانی، اباصلت، و کنعانی نیری، پژمان (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور. *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۴، شماره ۱۲، صفحات ۱۰۰-۷۹.
۱۲. خلف‌خانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری. *راهبرد*، شماره ۵۳، صفحات ۳۹-۵۵.
۱۳. دهقان، نبی‌اله، عمرانی‌فر، عباس، حسینی، محمدرضا، و فتحی، صمد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه یک سازمان نظامی). *مدیریت نظامی*، شماره ۴۶، صفحات ۱۰۲-۶۵.
۱۴. رضاییان، علی (۱۳۸۴). *انتظار عدالت و عدالت در سازمان*. تهران: سمت.
۱۵. زرqa، محمدانس (۱۳۷۹). *عدالت توزیعی در اسلام*. نامه مفید، دوره ۸، شماره ۳، صفحات ۱۳۲-۱۰۹.
۱۶. سلیمی، غلامرضا، و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹). بررسی تأثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری. *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال ۴، شماره ۱، صفحات ۱۵۹-۱۳۱.
۱۷. سیدجوادین، سیدرضا، فراچی، محمد مهدی، و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. *مدیریت بازرگانی*، شماره ۱، صفحات ۷۰-۵۵.
۱۸. عباس‌زادگان، سید محمد (۱۳۸۳). *فساد اداری*. چاپ اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۹. عظیمی، حسین، عطاfer، علی، و شائمی بزرگی، علی (۱۳۹۰). بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل مدیریتی و سازمانی بر فساد اداری - مالی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۹، شماره ۲، صفحات ۸۲-۶۱.

۲۰. گل پرور، محسن، جوادیان، زهرا، مصاحبی، محمدرضا، و علیمردانی، سمیه (۱۳۹۱)، جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی - سازمانی: رویکردی انگیزشی به نقش عدالت سازمانی و جبران عدالت. *اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۴، صفحات ۱۲-۱.
۲۱. نعیمی، عبدالزهرا، و شکرکن، حسین (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، شماره‌های ۱ و ۲، صفحات ۷۰-۵۷.
۲۲. یعقوبی، مریم، سفایان‌نژاد اصفهانی، سکینه، ابوالقاسم گرگی، حسن، نوروزی، محسن، و رضایی، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب. *فصل‌نامه مدیریت سلامت*، شماره ۳۵، صفحات ۳۲-۲۵.
23. Abed, G., & Gupta, S. (2002). The economics of corruption: An over view. In George T. Abed, *Governance, corruption and economic performance*, Washington, D.C: International Monetary Fund.
24. Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 803-812.
25. Dong, B., & Torgler, B. (2012). Corruption and social interaction: Evidence from China. *Journal of Policy Modeling*, 34(6), 932-947.
26. Niehaus, P., & Sukhtankar, S. (2013). Corruption Dynamics: The Golden Goose Effect. *American Economic Journal: Economic Policy*, 5(4), 230-69.
27. Smith, M. L. (2010). Perceived corruption, distributive justice, and the legitimacy of the system of social stratification in the Czech Republic. *Communist and Post-Communist Studies*, 43(4), 439-451.
28. Cropanzano, R., & Schminke, M. (2001). Using social justice to build effective work groups. In Turner M., editor. *Groups at work: theory and research*, Mahwah (NJ): Lawrence Erlbaum Associates, pp.143- 171.
29. DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57, 225- 231.
30. Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Beverly Hills (CA): Sage.
31. Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
32. Hwang, K. (1996). *Administrative corruption in the Republic of Korea*. University of Southern California.

33. Khan, M. M. (1999). Political and administrative corruption: concepts, comparative experience and Bangladesh case. Paper prepared for transparency international, Bangladesh Chapter, Dhaka.
34. Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26, 489-511.
35. Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
36. Matsumoto, M. (2005). Government education expenditure: A case study of four Southeast Asian countries. Kyoiku University.
37. Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
38. Pool, W. L. (2005). Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30, 725-748.

