

بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در دانشگاه شیراز

نرگس دهشکار^۱، مهرداد شفیعی^۲

^۱گروه مدیریت، موسسه غیر انتفاعی فاطمیه، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول: N.deheshkar@gmail.com)

^۲گروه، دکتری مدیریت ارتباطات و فناوری، شیراز، ایران

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۵

Investigating employees' perception of organizational justice and its relationship with organizational commitment in Shiraz University

Narges dehshkar¹ Mehrdad Shafiei²

¹ Management Group, Fatemiyah Non-Profit Institute, Shiraz, Iran. (Corresponding author: N.deheshkar@gmail.com)

² Department, PhD in Communication and Technology Management, Shiraz, Iran

Abstract

The purpose of this research is to investigate employees' perception of organizational justice and its relationship with organizational commitment in Shiraz University. Research methods can be divided according to the two criteria of the research objective and the method of data collection. Based on the purpose of the research, this research is of the type of applied research and based on the method of data collection, it is of the type of survey research. The method of carrying out this research is descriptive and because the relationship between variables is studied in it, it is of the correlation type, which is implemented among the employees of Shiraz State University. In this research, structural equation modeling has been used to analyze the collected information. The results of the analysis showed that the relationship between organizational justice variables and commitment was confirmed. According to the results obtained in the main hypothesis of the research and the confirmation of this hypothesis that there is a significant relationship between employees' perception of organizational justice and organizational commitment, it is suggested that the greater the organizational commitment, the better the business performance, the increase in profitability, the improvement of productivity, It leads to employee retention, customer satisfaction metrics, increased customer enthusiasm, and most importantly, improved workplace culture.

Keywords: Organizational justice, commitment, Shiraz University.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در دانشگاه شیراز می‌باشد. روش‌های انجام تحقیق را می‌توان با توجه به دو ملاک هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. این پژوهش بر اساس هدف تحقیق، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی می‌باشد که در بین کارکنان دانشگاه دولتی شیراز، اجرا می‌شود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تحلیل نشان داد که، رابطه بین متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد تایید شده است. با توجه به نتایج حاصل شده در فرضیه اصلی پژوهش و تایید این فرضیه که بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود که هرچه تعهد سازمانی بیش‌تر باشد، به عملکرد بهتر کسب‌وکار، افزایش سودآوری، بهبود بهره‌وری، ماندگاری کارکنان، معیارهای رضایت مشتری، افزایش اشتیاق مشتری و مهم‌تر از همه، بهبود فرهنگ محل کار منجر می‌شوند.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، تعهد، دانشگاه شیراز.

۱. مقدمه
یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح تعهد کارکنان است، کارکنان دارای تعهد بالا، مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند (نظری و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه غالب مدیران بر نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه توافقی دارند. حتی بعضی از آن

۱. مقدمه
یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح تعهد کارکنان است، کارکنان دارای تعهد بالا، مشتاق هستند

به بیانی دیگر منابع انسانی برای حفظ رقابت در بازار نقش کلیدی ایفا می کند (دادنیا، ۱۳۹۷).
تعهد سازمانی^۲ عبارت از حالتی است که کارگر سازمان به خصوص، هدف هایش را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. بنابراین سطح بالایی از وابستگی شغلی به معنی این است که فرد، شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن را معرف خود می داند؛ به عبارت دیگر تعهد سازمانی، بدان معنا است که فرد، سازمانی را معرف خود می داند. در واقع، نتیجه تحقیقات نشان می دهد که برای پیش بینی و توجیه رفتار فرد (به مراتب، بیش از رضایت شغلی) تعهد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد و با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می توان میزان غیبت و جابه جایی کارکنان را پیش بینی کرد (رابینز^۳؛ ترجمه: پارسئیان و اعرابی، ۱۳۹۸).

عدالت سازمانی^۴ با ادراک کارکنان از انصاف در سازمان مرتبط است و از این اصطلاح برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کار استفاده نموده اند. در واقع عدالت سازمانی اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با محیط کاری ارتباط دارد. عدالت سازمانی همچنین به شیوه ای که کارکنان تشخیص می دهند در محیط کار با آنان با انصاف رفتار شده و شیوه ای که این تشخیص سایر متغیرهای عملکردی را تحت تأثیر قرار می دهد مرتبط می باشد (گرینبرگ و فلوگر^۵؛ به نقل از مورمان^۶، ۲۰۲۰).
مطالعات مختلف به شناسایی سه بعد یا مؤلفه متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی منجر گردید که تمامی این ابعاد بر رفتارهای کارکنان تأثیرگذار هستند (رضائیان^۷، ۲۰۲۱).
عدالت توزیعی را به منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان تعریف نموده اند (لمبرت و

ها اهمیت مشتری را در درجه دوم می دانند. زیرا بدون کارکنان متعهد و توانمند، خدمتی تولید نمی شود تا مشتریان دریافت کنند. نمی توان با کارکنان رفتاری نامناسب داشت و از آنان خواست که با مشتریان خوب رفتار کنند. علت اینکه امروزه کارکنان تا این حد مهم شده اند، آن است که سازمان بر اساس سرعتی ارزیابی می شود که می تواند نیاز مشتریان را تامین کند. جمله: «من باید با رئیس صحبت کنم» دیگر مفهومی ندارد. مشتریان توجهی به این ندارند که رئیس چه کسی است. تنها کسی که توجه مشتریان را جلب می کند فردی است که تلفن را جواب می دهد، به آن ها خوش آمد می گوید، سفارش آن ها را یادداشت می کند، کالا را تحویل می دهد یا به شکایاتشان رسیدگی می کند. مشتریان خدمات عالی و درجه یک می خواهند. خیلی سریع هم می خواهند آن را دریافت کنند. بنابراین به کارکنان متعهد و قدرتمندی نیاز است که این کارها را انجام دهد (بلانچارد و واگورن^۱؛ ترجمه: سلطانی، ۱۳۹۷).

از طرف دیگر سازگاری بین فرد و سازمان می تواند باعث رشد شخصی افراد و طراحی سازمان هایی پایدار و موثر گردد. بنا به نظریه تطابق سازمان و فرد افرادی که این تطابق را درک نمی کنند احتمال ترک سازمان برایشان بیشتر است (امیرکبیری و امیراحمدی، ۱۳۹۹).

برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار مهم ترین عامل موفقیت سازمان است. اولویت اصلی هر شرکتی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارآیی، عدم رشد و از دست دادن کسب و کار است. موفقیت در دنیای رقابتی متعلق به شرکت هایی است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگترین سرمایه خود بدانند. بسیاری از صاحب نظران معتقدند که منابع انسانی تنها مزیت رقابتی است که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت سازمان هدایت کنند. سازمان های فاقد منابع انسانی هرگز نمی توانند به اهداف خود دست یابند.

5. Greenberg and Folger
6. Moorman
7. Rezaian

1. Blanchard and argon
2. Organizational Commitment
3. Robbins
4. Organizational Justice

برای بهبود انواع تعهد سازمانی ارائه می‌دهیم (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

یک نظریه‌ی مهم در زمینه‌ی تعهد کاری به معنای مدل سه‌بخشی است. طبق این نظریه تعهد سازمانی ۳ مؤلفه دارد:

تعهد عاطفی

میزان دل‌بستگی عاطفی‌ای است که هر کارمندی نسبت به سازمان خود دارد. این بخش از این نظریه می‌گوید که اگر کارمندی تعهد فعال بالایی دارد، پس به احتمال زیاد برای مدتی طولانی در سازمان باقی خواهد ماند. تعهد فعال به این معنی است که کارمند نه تنها خوشحال است، بلکه در فعالیت‌های گوناگون سازمانی مانند شرکت در بحث‌ها و جلسات، ارائه‌ی ورودی‌ها یا پیشنهادهای ارزش‌مندی که به سازمان کمک می‌کنند، اخلاق کاری فعال و غیره نیز حضور پیدا می‌کند (دادنیا، ۱۳۹۷).

تعهد مستمر

در این بخش از نظریه، کارمند به اندازه‌ی تعهد سازمانی دارد که فکر می‌کند ترک سازمان برای او هزینه‌بر خواهد بود. اگر کارمندی در میزان تعهد خود استمرار داشته‌باشد، می‌خواهد برای مدت طولانی‌تری در سازمان بماند، زیرا از انرژی خود برای آن سازمان سرمایه‌گذاری کرده و به آن وابسته‌است؛ یعنی دل‌بستگی روحی و روانی دارد؛ به عنوان مثال، هر شخصی پس از گذراندن یک دوره‌ی زمانی، به محل کار خود وابستگی پیدا می‌کند و این یکی از دلایلی است که کارمند استعفا نمی‌دهد؛ آن‌ها از لحاظ عاطفی به سازمان وابستگی دارند در واقع دارای تعهد کاری نسبت به سازمان هستند (امیرکبیری و امیراحمدی، ۱۳۹۹).

تعهد هنجاری

در این مورد از تعهد سازمانی کارمند احساس می‌کند که موظف است در سازمان بماند، یعنی احساس می‌کند که ماندن در آن جا کار صحیحی است. چه عواملی به این نوع تعهد منجر می‌شوند؟ آیا ماندن در جایی به این علت که دیگران به شما اعتقاد و باور دارند، یک تعهد اخلاقی

همکاران^۱، (۲۰۱۷). این نوع عدالت فقط محدود به عادلانه بودن پاداش‌ها نمی‌شود، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقا، پاداش‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا، ارزیابی عملکرد و همچنین تنبیه‌ها را در بر می‌گیرد. عدالت رویه‌ای به منزله عادلانه بودن رویه‌های تخصیص پاداش، تنبیه، حقوق، مزایا، ارزیابی و روش‌های انضباطی می‌باشد (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۷). بر اساس عدالت رویه‌ای، ادراک انصاف در سازمان تنها تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فرایند مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست (رضائیان، ۲۰۲۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رویه‌های استخدام، ارتقا، پرداخت حقوق و پاداش، ارزیابی عملکرد و حل و فصل تعارضات سازمانی از جمله مهم‌ترین خاستگاه‌های عدالت رویه‌ای در سازمان می‌باشند. عدالت تعاملی به منزله انصاف در رفتارهای بین فردی است و بر بعد فردی فعالیت‌های سازمانی به خصوص رفتارها و ارتباطات مدیریت نسبت به کارکنان تمرکز دارد (کرش و اسپکتور^۲، ۲۰۲۱). و به معنی رفتار توأم با صداقت، احساسات و احترام در ارتباطات است. قضاوت در مورد عدالت تعاملی در رابطه با صحت، درستی و توضیحات کافی در مورد تصمیمات اتخاذ شده نیز شکل می‌گیرد (وليامسون و ویلیام^۳، ۲۰۲۰؛ کونیک^۴، ۲۰۱۹). بنابراین هدف اصلی این پژوهش بررسی ابعاد عدالت سازمانی و تاثیر آن بر تعهد کارکنان سازمان می‌باشد.

۲. مبانی نظری پژوهش

مفهوم و تعریف تعهد سازمانی

اگر افراد یک سازمان به سازمان تعهد داشته‌باشند، به پیش‌بینی رضایت کارکنان، همکاری آن‌ها، رهبری، عملکرد شغلی، امنیت شغلی و ویژگی‌های مشابه کمک خواهند کرد. میزان تعهد کارکنان نسبت به کار و وظایف بسیار مهم است. به عنوان یک مدیر باید بدانید که آیا به انجام وظایفی که به آن‌ها محول شده‌است، تعهد دارند یا خیر. در این مطلب بررسی می‌کنیم که اهمیت تعهد سازمانی چیست و ابعاد آن را بیان می‌کنیم و راه‌کارهایی

1. Williamson and Williams
2. Coninck

8. Lambert
9. Charash and Spector

عدالت توزیعی

تحقیقات نشان می‌دهد که عدالت توزیعی از مطلوبیت نتایج کاملاً متمایز است. اگرچه این دو متغیر با یکدیگر همبستگی دارند، اما مفهوم آنها کمی با هم متفاوت است. اولی مربوط به مسائل اخلاقی است، درحالی که دومی به ارزیابی منافع شخصی می‌پردازد. کارکنان دوست دارند حقوق یا پاداشی که دریافت می‌کنند، مطابق دستاوردهای‌شان و در مقایسه با دیگران عادلانه باشد. آگاهی از اینکه همکاری در جایگاه مشابه حقوق بیشتری دریافت می‌کند، با احساس سرخوردگی همراه است. این کارکنان هستند که تصمیم می‌گیرند آیا پاداش یا مجازاتی که به دستاوردها و نتایج کار آنها اختصاص یافته، با توجه به استانداردهای مطلوب، منصفانه بوده است یا خیر. سه مورد از استانداردها یا قوانین تخصیص که بیشتر از هر چیزی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، عبارتند از:

- انصاف یا تساوی حقوق: تخصیص بر اساس میزان مشارکت یا عملکرد؛

- برابری: تخصیص به طور یکسان برای همه؛

- نیاز: تخصیص بر اساس میزان احتیاج (امیرکبیری و امیراحمدی، ۱۳۹۹).

عدالت روبه‌ای

برای مطالعه‌ی عدالت سازمانی، کار کردن روی عدالت روبه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. محققانی که روی عدالت روبه‌ای کار می‌کنند، عدالت توزیعی را قابل قبول می‌دانند؛ اما تأکید می‌کنند که علاوه بر آن باید به فرایند تخصیص نیز اهمیت داد. عدالت روبه‌ای به طور خاص می‌تواند در بهبود رفتار شهروندی-سازمانی، تعهد سازمانی، اعتماد و نظایر آن نقش مؤثری داشته باشد. اگر سازمان فرایندهای تخصیص را به درستی تنظیم کند، در این صورت هیچ یک از کارکنان احساس بی‌عدالتی نخواهند کرد. به طور کلی فرایند تخصیص در صورتی منصفانه تلقی خواهد شد که ترکیبی از ویژگی‌های زیر را داشته باشد:

- دقیق تنظیم شده باشد؛

- به طور مداوم اجرا شود؛

- فارغ از تعصب و غرض‌ورزی باشد؛

- همه‌ی جوانب مرتبط را در نظر گرفته باشد؛

محسوب می‌شود؟ یا آن‌ها احساس می‌کنند که در این سازمان با آن‌ها عادلانه رفتار شده‌است و نمی‌خواهند ریسک خروج از سازمان را به جان بخرند؟ آن‌ها معتقدند که این موقعیتی است که باید در آن بمانند و ترکش نکنند (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

مفهوم و تعریف عدالت سازمانی

مفهوم عدالت سازمانی به قضاوت‌های فردی یا جمعی درمورد عدالت یا مسائل اخلاقی برمی‌گردد. رویکرد تحقیقاتی‌ای که درباره‌ی عدالت سازمانی انجام می‌شود، رویکردی توصیفی است و به بررسی نقش عدالت در سازمان‌ها می‌پردازد. عادلانه بودن یا نبودن یک رویداد، تا اندازه‌ای به باورهای افراد بستگی دارد. به عبارت دیگر، تحقیق درباره‌ی عدالت معمولاً با توجه به رویدادهای پیشین (که قضاوت‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد) و عواقب آن رویدادها در هنگام ارزیابی انجام می‌شود. این رویکرد توصیفی بیشتر روی باورها و درک افراد از عدالت تأکید دارد و به اینکه چه چیزی واقعاً عادلانه است کاری ندارد. این دیدگاه تجربی، چارچوب‌های اصلی رویکرد اندیشمندی را که می‌خواهند با استفاده از تحلیل منطقی ثابت کنند چه چیزی به طور عینی درست یا غلط است کامل می‌کند (رضائیان، ۲۰۲۱).

احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. به عنوان مثال، هنگامی که کارکنان مشاهده می‌کنند در سازمان با آن‌ها به طور عادلانه رفتار می‌شود، تعهد سازمانی بیشتر، عملکرد شغلی مؤثرتر و رفتار شهروندی-سازمانی بهتری از خود نشان می‌دهند. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می‌کند. به طور کلی ابعاد عدالت سازمانی عبارتند از:

- برقراری عدالت توزیعی که به نتایج تخصیص (تخصیص حقوق، پاداش یا مجازات) مربوط می‌شود؛

- برقراری عدالت روبه‌ای که بر فرایندهای تخصیص تأکید دارد (نحوه‌ی سیاست‌گذاری و خط مشی سازمان در تخصیص پاداش یا مجازات)؛

- برقراری عدالت تعاملی که روابط بین فردی را دربرمی‌گیرد (امیرکبیری و امیراحمدی، ۱۳۹۹).

ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین نتایج نشان داد که عدالت سازمانی به صورت مستقیم و معنی‌دار بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد، همچنین عدالت سازمانی به صورت منفی و معنی‌دار بر سکوت سازمانی تأثیر می‌گذارد. در این تحقیق شواهد کافی مبنی بر تأثیر معنی‌دار سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی یافت نشد.

- مومنی (۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بانک توسعه صادرات ایران، این گونه گزارش نمودند: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی و متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان رسمی و قراردادی بانک توسعه صادرات ایران صورت پذیرفته است. به منظور انجام این تحقیق بر مبنای روش تحقیق توصیفی و پیمایشی از نوع علمی، پرسشنامه‌ای طراحی گردیده، پس از تعیین حجم نمونه، پرسشنامه بین کارکنان رسمی و قراردادی بانک توسعه صادرات ایران توزیع گردید. در تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل رگرسیون تک متغیره استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عدالت سازمانی بر متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

- ظریفی (۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کار سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، این گونه گزارش نمودند: این تحقیق به منظور ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در سازمان تربیت بدنی انجام گرفت. براساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند، جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه عدالت سازمانی، پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه دلبستگی شغلی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون تی استیودنت، تحلیل واریانس یک راهه، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و برای ارائه مدل از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج آزمون تی

- در صورت رخ دادن اشتباه، قابل تصحیح و تغییر باشد؛
- مطابق استانداردهای عمومی اخلاقی باشد (ظریفی، ۱۴۰۱).

عدالت تعاملی

محققان دریافته‌اند علاوه بر نتایج و فرایند تخصیص، رفتار بین فردی (رفتار مدیر یا سرپرست با کارکنان) نیز بخش مهمی از ادراک عدالت است. مفهوم عدالت تعاملی کمی دیرتر از عدالت توزیعی یا عدالت رویه‌ای شناخته شد، اما اکنون به عنوان یک متغیر مهم در محل کار به شمار می‌رود. محققان عدالت تعاملی را به دو بخش تقسیم می‌کنند: عدالت اطلاعاتی و عدالت بین فردی.

عدالت اطلاعاتی

عدالت اطلاعاتی می‌گوید باید به کارکنان به اندازه‌ی کافی اطلاعات درباره‌ی نتایج و روش‌های کاری سازمان داده شود. شفاف‌سازی در مورد تصمیمات ترفیع رتبه نمونه‌ای از برقراری عدالت اطلاعاتی است.

عدالت بین فردی

این نوع عدالت به شأن و منزلتی که کارکنان از سوی سرپرست‌شان دریافت می‌کنند مربوط است. رفتار صادقانه، احترام‌آمیز و مؤدبانه با کارکنان نمونه‌ای از عدالت بین فردی است. در مقابل، اگر کارکنان احساس کنند که در مقایسه با دیگران با آنها غیرمنصفانه رفتار می‌شود، این را بی‌عدالتی تلقی می‌کنند و این موضوع بر عملکرد و رفتار سازمانی آنها تأثیر خواهد داشت (تابانی، ۱۳۹۹).

۳. پیشینه پژوهش

- معرفت (۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر ادراک از عدالت و سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی، این گونه گزارش نمودند: هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی است. این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی است و از نظر هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهرستان کرج می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی است. تعداد ۲۰۰ پرسشنامه برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان دادند که نقش میانجی سکوت سازمانی در

رفتاری هستند که امروزه در حوزه تئوری‌های مدیریت رفتار سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. این مباحث دارای نقاط مشترک فراوانی هستند که به نظر می‌رسد بر هم تأثیرگذار باشند. این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین ادراکات کارکنان از استراتژی‌های منابع انسانی و عدالت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان موسسات آموزش عالی مازندران است. در این مدل تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد. تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر نحوه ی جمع آوری داده‌ها، تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان موسسات آموزش عالی مازندران می‌باشد که در سال ۱۳۹۲ مشغول به کار بوده‌اند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر، پرسشنامه عدالت سازمانی کلکوئیت، پرسشنامه توسعه منابع انسانی و پرسشنامه جبران خدمات جمع‌آوری و به وسیله نرم-افزارهای لیزرل واسمارت پی‌ال‌اس مبنی بر مدلسازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که ادراک کارکنان از استراتژی منابع انسانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. همچنین ادراک کارکنان از استراتژی عدالت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. توجه به مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی و کمک به استقرار و تقویت آن در دانشگاه، می‌تواند در جهت توسعه چنین رفتارهای مفید و در نتیجه بهبود عملکردی فردی و سازمانی موثر باشد.

- تابانی (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران، این گونه گزارش نمودند: در این تحقیق به تجزیه و تحلیل رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است. هدف از این پژوهش که تعداد ۲۱۰ نفر از کارکنان بر اساس روش تعیین حجم نمونه در جامعه

استیودنت و تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که: در ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود نداشت. اما در ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد، همچنین بین میزان دلبستگی شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و سطوح تحصیلی) تفاوت معناداری وجود نداشت. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که: رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی، عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی وجود دارد. آنالیز رگرسیون چند متغیره نشان داد که از بین ابعاد عدالت سازمانی عدالت توزیعی (۰/۳۰۵) و از بین ابعاد تعهد سازمانی تعهد عاطفی (۰/۲۷۸) و تعهد مستمر (۰/۲۷۶) متغیرهای پیش بین دلبستگی شغلی می‌باشند. در نهایت مدل تحلیلی دلبستگی شغلی بر حسب متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارائه گردید و نتایج نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. مدل ارائه شده در این تحقیق نشان داد که، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ۰/۸۱ درصد تغییرات دلبستگی شغلی را تبیین می‌کنند. که تعهد سازمانی ضریب اثربخشی (۰/۴۷) بر دلبستگی شغلی نسبت به عدالت سازمانی (۰/۱۶) داشت، نتایج مدل معادلات ساختاری همچنین نشان داد که ۰/۷۹ درصد تغییرات تعهد سازمانی را نیز می‌توان از طریق عدالت سازمانی تبیین کرد. بنابراین مدیران سازمان تربیت بدنی با به کار بردن عدالت سازمانی نه تنها می‌توانند ادراک کارکنان را به تعهد سازمانی افزایش دهند، بلکه می‌توانند بروز دلبستگی شغلی کارکنان را که در اثر بخشی سازمانی موثر است افزایش دهند.

- لطفی زاده (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از استراتژی‌های منابع انسانی و عدالت سازمانی با رفتارهای شهروندی در موسسات آموزش عالی مازندران: نقش میانجی تعهد سازمانی، این گونه گزارش نمودند: رفتار شهروندی سازمانی و ادراکات و نگرشهای کارکنان از مقوله‌های مهم

رضایت افراد در سازمان ضروری و اساسی است. و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد. از طرف دیگر تعهد سازمانی عامل مهمی جهت پیش بینی تمایل افراد به بقای سازمان می باشد و از اتلاف سرمایه ها جلوگیری می کند. بنابر این مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را نسبت به سازمان حفظ کنند. بر این اساس پژوهش حاضر رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی می کند. جامعه هدف شرکت بیمه آسیا می باشد که از میان ۱۲۷۰ نفر پرسنل ساختمان های مرکزی و شعب تهران این شرکت، ۲۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. عدالت سازمانی متغیر مستقل و تعهد سازمانی متغیر وابسته این پژوهش است. هریک از دو مفهوم عدالت و تعهد دارای سه بعد می باشند. این پژوهش از یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی تشکیل شده است. به منظور تحقق اهداف تحقیق، پس از انجام مطالعات کتابخانه ای، از طریق مطالعه میدانی و تهیه پرسشنامه، داده های مورد نیاز گردآوری و سپس از طریق نرم افزار آماری لیزرل و **spss** فرضیات اصلی و فرعی مورد آزمون قرار گرفتند. یافته ها نشان می دهد که فرضیه اصلی تأیید واز میان فرضیات فرعی، تنها فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار نگرفت و ۸ فرضیه دیگر تأیید شدند. یافته های پژوهش نشان می دهد که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و هر چه التزام به رعایت عدالت سازمانی در میان مدیران بیشتر باشد، به تبع آن تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

- اوپانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و عدم امنیت شغلی با نقش واسطه اثر هوش هیجانی بر رضایت شغلی: مطالعه موردی از چین، این گونه گزارش نمودند: مطالعه حاضر با هدف کشف تفاوت های فردی در هوش هیجانی و چگونگی تحت تاثیر قرار دادن رضایت شغلی کارکنان صورت گرفته است، و به طور عمده در تایید رابطه عدالت سازمانی و عدم امنیت شغلی متمرکز شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۲۰ نفر از کارکنان در یک شرکت بزرگ IT در چین می باشد که برای سنجش این

محدود انتخاب شده اند؛ تعیین سطح فعلی عدالت و تعهد سازمانی، اولویت بندی ابعاد عدالت و تعهد سازمانی، ارائه پیشنهاد و راهکارهایی به جهت افزایش تعهد سازمانی با توجه به عدالت سازمانی می باشد. نوع تحقیق حاضر از نظر روش اجرا، در زمره تحقیقات توصیفی و همبستگی قرار می گیرد. لذا به تشریح و توصیف عوامل موجود پرداخته و تلاش می کند رابطه بین متغیرهای مختلف را با استفاده از ضریب همبستگی، کشف و تعیین کند. از منظر هدف نیز، کاربردی است. این نوع تحقیق با استفاده از زمینه و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده، برای بهبود و بهینه سازی روشها و الگوها در جهت ارتقاء سطح زندگی انسان، مورد استفاده قرار می گیرد. نتایج نشان می دهد که عدالت سازمانی و چهار بعد آن، رابطه مثبتی با تعهد سازمانی داشته و در سطح نسبتاً مناسبی در سازمان، قرار دارند. از میان ابعاد عدالت سازمانی به ترتیب؛ عدالت مرادده ای، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت سیستماتیک و از میان ابعاد تعهد سازمانی؛ تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری در اولویت قرار دارند. لذا مدیران سازمان بایستی برای ایجاد عدالت سازمانی در زمینه های نحوه تخصیص منابع و پاداشها (عدالت توزیعی)، عدالت دریافت شده از فرآیندها و رویه های مورد استفاده در تصمیمات (عدالت رویه ای)، عدالت ادراک شده از رفتار افراد تصمیم گیرنده (عدالت مرادده ای) و ادراک کارکنان از منصفانه بودن رفتار کل سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی (عدالت سیستماتیک)، تلاش نمایند تا این امور منجر به تقویت سلامت اداری و ارتقاء سطح تعهد سازمانی شود. امید است نتایج این تحقیق در تدوین خط مشی و استراتژی های منابع انسانی کاربرد داشته و جامعه های آماری مشابه نیز از این نتایج، بهره مند شوند.

- صبور ابوانی (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت بیمه آسیا، این گونه گزارش نمودند: عدالت سازمانی به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. ادراک عدالت سازمانی برای اثر بخشی عملکرد سازمان ها

- شان و همکاران^۲ (۲۰۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی در کتابخانه: نقش واسطه رابطه مبادله رهبر-عضو، این گونه گزارش نمودند: هدف از این پژوهش بررسی نقش واسطه مبادله رهبر-عضو در رابطه عدالت سازمانی و عملکرد شغلی می باشد. این مطالعه در درجه اول در درک کارکنان کتابخانه های دانشگاهی از نظر شیوه های عدالت سازمانی و کیفیت رابطه آن ها با سرپرستان خود را مورد بررسی قرار می دهند. جامعه آماری این پژوهش دارای یک نمونه از ۱۵ کتابخانه های دانشگاهی اسلام آباد، پاکستان می باشد. داده ها از پرسشنامه های انباشته شده و در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل واقع شده است. تجزیه و تحلیل توصیفی و همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین تمام متغیرهای پژوهش وجود دارد. برای آزمون فرضیه ها در این پژوهش مجموعه ای از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی جداگانه برای آزمون این فرضیه استفاده شده است. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان داد که هر سه نوع از ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) عملکرد شغلی را به خوبی پیش بینی می کند و دارای رابطه ای مثبت و معنادار می باشد.

- ۱- روش کتابخانه ای: بررسی و مطالعه اسناد و مدارک موجود در مجلات، کتاب ها و سایت های معتبر علمی
 - ۲- روش میدانی: استفاده از پرسشنامه
- روش اجرای این پژوهش توصیفی می باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می گیرد، از نوع همبستگی می باشد که در سطح کارکنان دانشگاه دولتی شیراز اجرا می شود.

جامعه آماری از مقیاس هوش هیجانی، مقیاس عدالت سازمانی، مقیاس عدم امنیت شغلی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده کرده اند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی، عدالت سازمانی، عدم امنیت شغلی و رضایت شغلی به طور قابل توجهی با یکدیگر در ارتباط بودند. مدل معادلات ساختاری نشان داد که هوش هیجانی می تواند به طور قابل توجهی رضایت شغلی و رابطه بین هوش هیجانی و رضایت را تحت تاثیر قرار و بین عدالت سازمانی و عدم امنیت شغلی به عنوان واسطه قرار بگیرد.

- دبوراه و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی، اخلاق رفتاری و مسئولیت اجتماعی شرکت ها: در نهایت ترکیب هر سه، این گونه گزارش نمودند: مسائل مربوط به اخلاق، عدالت، و مسئولیت اجتماعی به عنوان سه مسئله اساسی جامعه بزرگ بشری را تحت تاثیر خود قرار داده است. عنوان قرارداد جعلی، افراد شاغل و تفاوت قدرت، و فرصت ها برای استثمار، سرکوب، و قربانی، در مقابل، عنوان ساختارهای اجتماعی تکامل، فرصت هماهنگ برای انتقال تغییرات مثبت اجتماعی در افراد بوجود می آیند. هدف اصلی در این پژوهش بررسی تاثیر جداگانه عدالت سازمانی، اخلاق رفتاری و مسئولیت اجتماعی شرکت ها و سنجش میزان تاثیر آن ها بر کارکنان در جهت انتخاب یک رویه مناسب برای رسیدن به هدف اصلی سازمان می باشد؛ اما پس از بررسی نتایج بدست آمده از بررسی متغیرهای اصلی محقق به این نتیجه مهم دست پیدا کرد که وجود هر سه این موارد برای سازمان بسیار لازم و ضروری می باشد و این سه مهم در کنار یکدیگر معنی دارند.

۳. روش پژوهش

روش های انجام پژوهش را می توان با توجه به دو ملاک هدف پژوهش و نحوه گردآوری داده ها تقسیم کرد. این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های پیمایشی است.

جهت جمع آوری اطلاعات از دو روش کلی زیراستفاده شده است:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا اطلاعات توسط نرم افزار اس. پی. اس. اس. به رایانه منتقل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش انجام پذیرفته است. در بخش اول با استفاده از آمار توصیفی مثل جداول فراوانی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف جمعیت نمونه پرداخته شد. در بخش دوم با استفاده از آمار استنباطی مثل ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی و آزمون تحلیل واریانس و همچنین با استفاده از رگرسیون چند متغیره به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته است.

جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه شیراز، می‌باشند، که بر اساس فرمول کوکران تعداد نمونه مورد نظر ۲۵۴ نفر می‌باشد.

۴. یافته‌های پژوهش

روش‌های انجام پژوهش را می‌توان با توجه به دو ملاک هدف پژوهش و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. این پژوهش براساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی می‌باشد که در سطح کارکنان دانشگاه شیراز اجرا می‌شود.

جدول ۱ شاخص های آلفای کرونباخ، AVE و CR

متغیر	جدول آلفای کرونباخ	AVE	CR	متغیر
	$ALPHA > 0.7$	> 0.4	> 0.7	
تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	تعهد سازمانی
تعهد سازمانی	۰/۷۰۲	۰/۸۱۴	۰/۸۰۵	تعهد سازمانی
عدالت سازمانی	۰/۸۵۶	۰/۹۶۳	۰/۷۲	عدالت سازمانی
عدالت توزیعی	۰/۹۳۶	۰/۸۲۶	۰/۷۱۲	عدالت توزیعی
عدالت رویه ای	۰/۵۰۹	۰/۷۱۵	۰/۸۰۵	عدالت رویه ای
عدالت تعاملی	۰/۷۰۳	۰/۶۳۹	۰/۶۵۳	عدالت تعاملی
			۰/۸۰۹	

مانند هر ساختار بی بنیاد دیگری باید از پایه اصلاح شود. عدالت‌گریزی در فرهنگ سازمانی باید جای خود را به فرهنگی مبتنی بر عدالت و مشارکت نیروی انسانی دهد. عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی مثل: تعهد سازمانی، شهروندمداری، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است. اولین اقدام برای توسعه عدالت سازمانی، تدوین نظریه مناسب و تلاش برای نیل به اجماع نظر درباره آن است. بر این اساس پس از اجماع بر نظریه، اهداف، استراتژی‌ها و خط‌مشی‌ها، توفیق در تحقق عدالت سازمانی به عواملی چون محیط، اندازه، فناوری، بافت قدرت و کنترل، و فرهنگ و زبان رایج در سازمان بستگی خواهد داشت. بنابراین با توجه به موارد مطرح شده محقق به این نتیجه دست یافت که بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

۵. بحث و نتیجه گیری

– بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با تعهد

سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی و عملکرد نیروی انسانی تاثیرگذار است. عدالت یک مفهوم چندوجهی و گسترده است و در رشته‌ها و شاخه‌های مختلف دارای یک مفهوم فلسفی و به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌ها است. در واقع عدالت به این معنا است که مسئولیت معینی را با شرایط معین پذیرفته و منصفانه به آن عمل کرد. اجزای اصلی تحلیل عدالت عبارتند از تفاوت میان برابری و بی‌عدالتی اصولی که متوجه نتایج خدمات در توزیع عادلانه هستند و چگونگی ارزیابی نابرابری‌ها. بطور قطع ساختار بی‌ثبات نابرابری

۶. منابع و مواخذ

– تابانی، مریم. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکزی تهران، دانشکده مدیریت.

– دادنیا، اکرم. (۱۳۹۷). تأثیر رضایت شغلی در موفقیت سازمانی. روزنامه جمهوری اسلامی.

– امیر کبیری، علیرضا، امیراحمدی، اعظم. (۱۳۹۹). عوامل موثر بر تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۷، سال دوم، صفحات ۲۵۶-۲۳۹.

– بلانچارد، کنت، واگورن تری. (۱۳۹۷). نزدیک به خطر، جهانی شدن در فرصت باقیمانده (ترجمه: منوچهر سلطانی). چاپ اول، شرکت چاپ و نشر بازرگانی وابسته به مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران.

supervisor support on marketing employee's level of trust. *J Bus Res*; 63(12): pp. 55-349.

- Deborah E. Rupp, Patrick M Wright, Samuel Aryee, Yadong Luo. (2020). Organizational Justice, Behavioral Ethics, and Corporate Social Responsibility: Finally the Three Shall Merge. *Management and Organization Review* 11:1, pp. 15-24.

- Lambert EG, Hogan NL, Jiang S, Elechi, Benjamin B, Morris A, et al. (2017). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: an exploratory study. *J Criminal Justice*; 38(1): pp. 7-16.

- Moorman RH. (2020). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *J Applied Psychology*; 76(6): pp. 55-845.

- Rezaian A. (2021). Expectance of justice and justice in organization (advanced organizational behavior Management). 1st ed. Tehran, Iran: Sam Publication. [In Persian].

- Sidra Shan, Hafiz Muhammad Ishaq, Maqsood Ahmad Shaheen. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader member exchange relationship. *Library Management*, Vol. 36 Is: 1/2, pp. 70 – 85.

- Williamson K, Williams KJ. (2020). Organizational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of Agenda for change. *Radiography*; 17(1): pp. 6-61.

- Zhongming Ouyanga, Jinyan Sangb, Ping Lib, Jiayi Pengc. (2022). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, Volume 76, Pages 147-152.

- رابینز، استیفن. (۱۳۹۸). رفتار سازمانی (ترجمه: علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی). تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سیزدهم، صفحه ۲۸۳.

- صبور ابوانی، حسین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت بیمه آسیا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران.

- ظریفی، فریبرز. (۱۴۰۱). ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در کار سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی، دانشگاه تربیت بدنی.

- ظریفی، فریبرز. (۱۴۰۱). ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در کار سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی، دانشگاه تربیت بدنی.

- لطفی زاده، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از استراتژی‌های منابع انسانی و عدالت سازمانی با رفتارهای شهروندی در موسسات آموزش عالی مازندران: نقش میانجی تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران، دانشکده اقتصاد و علوم اداری.

- معرفت قره بابا، آرزو. (۱۴۰۱). تاثیر ادراک از عدالت و سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

- مومنی، مجید. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر متغیرهای انگیزش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بانک توسعه صادرات ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکزی تهران، دانشکده مدیریت.

- نظری، فرهاد، سوری، ابوذر، عیدی، حسین. (۱۴۰۰). پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱۱، شماره ۲۱، صفحات ۱۸۴-۱۷۵.

- Cohen Charash Y, Spector PE. (2021). the role of justice in organizations: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 86(2): pp. 278-321.

- De Coninck JB. (2019). the effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived