

بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار در شهرداری تبریز

یوسف عظیمی

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، کارشناس مسئول منابع انسانی شهرداری تبریز.
azimiy901@gmail.com

شماره ۱۰۹ / زمستان ۱۴۰۴ (جلد اول) / صص ۱۲۶-۱۴۰
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شهرداری تبریز می‌باشد و تعداد آن‌ها ۱۵ هزار نفر در نظر گرفته شد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۵۰۰ به دست آمده است و منبع سوالات پرسشنامه مقاله شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)، می‌باشد و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده در اختیار کارکنان قرار گرفته است و ۵۰۰ پرسشنامه جمع آوری شده است. اطلاعات تحقیق به روش معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار SPSS، Smart pls و با استفاده از آزمون‌های آماری، توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای اندازه‌گیری نگرش پاسخ‌دهندگان، جواب‌ها در طول یک طیف ۵ امتیازی رتبه‌ای لیکرت سنجیده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند و رفتار سازمانی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد و از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را دارد و از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی‌مانی بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را دارد.

کلمات کلیدی: سهولت کار، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، رفتار سازمانی.

مقدمه

سازمان‌های امروزی، به ویژه در بخش عمومی که مستقیماً با منافع عمومی سروکار دارند، برای دستیابی به کارایی و مشروعیت، نیازمند درک عمیق از عوامل مؤثر بر نگرش‌ها و عملکرد کارکنان خود هستند. در کانون این عوامل، عدالت سازمانی قرار دارد؛ مفهومی که ادراک کارکنان از انصاف در فرآیندها، نتایج و برخوردها را منعکس می‌سازد (دیویس و همکاران، ۲۰۲۱). شهرداری تبریز، به عنوان یک نهاد خدمات‌رسان محوری، با چالش‌های متعددی در زمینه مدیریت منابع انسانی و بهینه‌سازی خدمات شهری مواجه است که مستقیماً با سطح ادراک عدالت در میان کارکنان مرتبط است. بی‌عدالتی ادراک شده، نه تنها موجب نارضایتی می‌شود، بلکه ساختار روابط درون سازمانی و نهایتاً کیفیت ارائه خدمات به شهروندان را تضعیف می‌کند (صادقی و همکاران، ۱۴۰۲).

عدالت سازمانی معمولاً به سه بُعد اصلی تفکیک می‌شود: عدالت توزیعی (انصاف در نتایج و پاداش‌ها)، عدالت رویه‌ای (انصاف در چارچوب‌ها و روش‌های تصمیم‌گیری) و عدالت تعاملی (انصاف در نحوه برخورد و ارتباطات بین فردی) (لی و همکاران، ۲۰۲۴). تأثیر این ابعاد بر متغیرهای سنتی مانند رضایت شغلی به خوبی مستند شده است. کارکنانی که احساس کنند با آن‌ها منصفانه رفتار شده است، تمایل بیشتری به حفظ شغل خود و ابراز نگرش‌های مثبت نسبت به آن دارند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). این رضایت شغلی، خود به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتارهای سازمانی مطلوب، مانند رفتارهای شهروندی سازمانی عمل می‌کند و در مقابل، از رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی جلوگیری می‌نماید (حسن و همکاران، ۲۰۲۳).

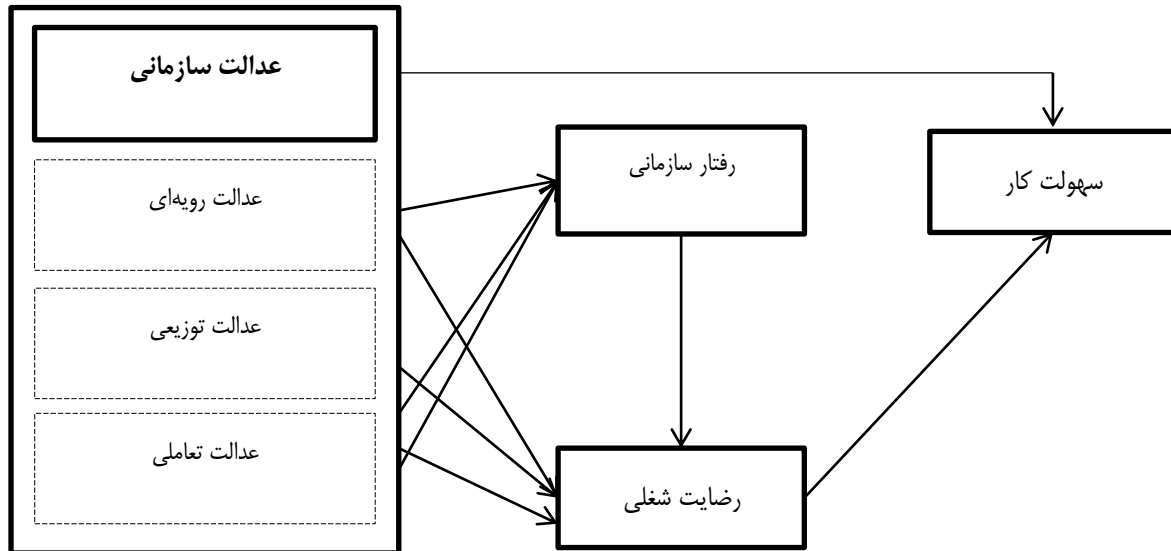
با این حال، پژوهش‌های اخیر فراتر از معیارهای سنتی رفته‌اند و بر متغیرهایی تمرکز کرده‌اند که مستقیماً بر کارایی عملیاتی تأثیر می‌گذارند. در این مطالعه، متغیر «سهولت کار» به عنوان یک خروجی مهم مورد توجه قرار می‌گیرد. سهولت کار در بافت بوروکراتیک شهرداری، به میزان موانع اداری، سادگی دسترسی به اطلاعات و منابع لازم و شفافیت در مسیرهای اجرایی وظایف اشاره دارد. انتظار می‌رود که عدالت رویه‌ای (مانند شفافیت در تخصیص پروژه‌ها یا منابع) مستقیماً این موانع را کاهش داده و بر درک کارکنان از روانی فرآیندهای کاری اثر مثبت بگذارد (رضایی و همکاران، ۱۴۰۳). در حالی که ادبیات گسترده‌ای بر رابطه عدالت و رضایت شغلی تمرکز کرده است، پیوند مستقیم و سیستمی میان ابعاد عدالت، رفتارهای مثبت و منفی، و ادراک از «سهولت کار» در سازمان‌های خدماتی شهری مانند شهرداری تبریز کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

این پژوهش قصد دارد شکاف موجود در ادبیات را با ارائه یک مدل یکپارچه پر کند. در شهرداری تبریز، فقدان اطلاعات دقیق درباره اینکه کدام بُعد از بی‌عدالتی بیشترین تأثیر منفی را بر تمایل کارکنان به انجام رفتارهای حمایت‌کننده (مانند افزایش زمان کاری یا کمک به همکاران) یا تلاش برای تسهیل فرآیندهای جاری دارد، می‌تواند منجر به ناکارآمدی در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی شود. مرادی و همکاران (۱۴۰۱)، نیز در پژوهش‌های داخلی تأکید کرده‌اند که تمرکز صرف بر پاداش‌ها (عدالت توزیعی) بدون توجه به شفافیت رویه‌ها، نمی‌تواند منجر به بهبود کامل رفتارهای سازمانی شود. از سوی دیگر، اُکان و همکاران (۲۰۲۲)، نشان داده‌اند که رضایت شغلی اغلب نقش واسطه‌ای مهمی بین درک عدالت و رفتارهای سازمانی نهایی ایفا می‌کند.

بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش عبارت است از: تا چه اندازه ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) بر رضایت شغلی، رفتارهای سازمانی (شامل شهروندی و انحرافی) و ادراک کارکنان شهرداری تبریز از سهولت انجام وظایف تأثیرگذار است و این روابط در مورد شهرداری تبریز چگونه عمل می‌کنند؟

برای پاسخگویی به این مسئله، اهداف فرعی این پژوهش شامل سنجش میزان ادراک عدالت در میان کارکنان، تعیین میزان تأثیر هر بُعد عدالت بر رضایت شغلی، ارزیابی تأثیر عدالت بر رفتارهای مثبت و منفی شغلی، و مهم‌تر از همه، بررسی تأثیر عدالت بر متغیر نوظهور «سهولت کار» است. فرضیات اساسی پژوهش مبتنی بر مطالعات اخیر عبارتند از: افزایش درک از هر سه نوع عدالت، منجر به افزایش رضایت شغلی و سهولت کار خواهد شد (رضایی و همکاران، ۱۴۰۳) و همچنین، رضایت شغلی به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده، تأثیر مثبت عدالت بر رفتارهای سازمانی مطلوب را تقویت می‌کند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). این تحقیق با تمرکز بر شهرداری تبریز، علاوه بر غنی‌سازی تئوری عدالت سازمانی در محیط‌های خدمات عمومی، چارچوبی کاربردی برای بهبود مدیریت عملکرد و کاهش موانع اداری فراهم خواهد آورد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱): منبع: شمیمورا و همکاران، ۲۰۲۱

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیات فرعی

- ✓ رفتار سازمانی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عدالت رویه‌ای بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عدالت توزیعی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عدالت تعاملی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی‌مانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عدالت توزیعی بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی‌مانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ عدالت تعاملی بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی‌مانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

عدالت سازمانی

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه ۱۹۷۱ بیان گردید. در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به‌عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است. عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان هست (امیرکافی و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. سؤال این است، زمانی که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند چه اتفاقی ممکن است رخ دهد. گرینبرگ نتیجه گرفت مدیرانی که این هنجارها را به‌وسیله رفتارهای غیرمنصفانه نقض می‌کنند باعث می‌شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می‌شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان

به وجود آید. مطالعات اخیر در زمینه عدالت سازمانی، بر نظریه عدالت و نتایج عدالت تأکید داشته‌اند. با توسعه مطالعات در زمینه عدالت، کانون تأکید از عدالت نتیجه‌ای (برابری نتایج) به سمت عدالت اجتماعی (برابری رویه‌ها و رفتار منصفانه با افراد) گرایش پیدا کرد. برخی از مطالعات اخیر نشان می‌دهد که عدالت اجتماعی نیز مانند عدالت نتیجه‌ای (توزیعی) مهم است و بین عملکرد مدیریتی و رفتار کارکنان رابطه وجود دارد. فرناندز به نقل از گرینبرگ بیان می‌دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره داشته، معمولاً دربرگیرنده سه جزء متفاوت است که عبارت‌اند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (مراوده‌ای) (آئکناراجینداوات^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

رضایت شغلی

رضایت از شغل، شادکامی و رضایت ذهنی در مفهوم گاه‌ها با یکدیگر مشابه هستند و حس مشابهی را نشان می‌دهند. شادکامی یک تجربه در لحظه و آنی می‌باشد در حالیکه رضایت شغلی به عامل بهزیستی روان‌شناختی و به یک ارزیابی کلی از کیفیت محیط کار افراد اشاره دارد. برای احساس رضایت شغلی، افراد باید از یک سری جنبه‌های شغلی موردحمایت قرار گیرند، مانند تأکید بر چیزهای مثبت در کار، کار کردن در مکانی که فرد از آن لذت می‌برد، مراقبت از امور مالی خود، داشتن روابط با افراد خوشحال، غلبه بر وقایع منفی و یادگیری از آن‌ها و درگیر شدن در فعالیت‌های لذت‌بخش که دیدگاه مثبت را نسبت به شغل افزایش می‌دهند و رضایت بیشتری را ایجاد می‌کنند (غلامی و همکاران، ۱۴۰۰).

رضایت شغلی چگونگی ابراز احساسات افراد و چگونگی احساس آن‌ها درباره‌ی اهداف و گزینه‌های آن‌ها برای آینده شغلی است. همچنین در رابطه با وضعیت اقتصادی، میزان تحصیلات، تجارب و همچنین بسیاری از موضوعات دیگر ارزیابی شده است. رضایت شغلی می‌تواند تجربیاتی را نشان دهد که بر روی یک فرد تأثیر مثبت داشته است. این تجربیات توانایی برانگیختن افراد برای پیگیری و رسیدن به اهداف خود را دارند. رضایتمندی شغلی نماد یک معیار کلی یا نتیجه نهایی تجربه انسان است. رضایت شغلی به معنی احساس فرد در مورد عملکرد و شرایط کار است. درک و آگاهی افراد از موقعیت خود در محیط کار در دامنه‌ی فرهنگ و نظام ارزش‌های محل کار و در ارتباط با اهداف، انتظارات، استانداردها و مسائل مربوط به فرد می‌باشد. رضایت شغلی به معنای راضی بودن به وضع موجود نیست بلکه منجر به خوشنودی نسبی تقریباً پایدار در حرفه می‌شود که تنها با امکانات مادی به دست نمی‌آید اما وضعیت خوب مادی هم می‌تواند از عوامل مؤثر در رضایت شغلی باشد. رضایت شغلی، دل‌مشغولی است که هرکس در مورد عمر کاری خود احساس می‌کند. همچنین می‌تواند به‌عنوان عاملی که تحت تأثیر خانواده قرار می‌گیرد نیز بررسی شود. مهم است که رضایتمندی شغلی از طریق چشم‌انداز درک شده و چشم‌انداز ایدئال هر فرد ارزیابی شود. رضایت شغلی در یک محیط کار از طریق ارتباطات و درک نگرش‌ها و ادراکات هر عضو افزایش می‌یابد. یک جامعه کوچک کاری می‌تواند در رضایت شغلی یک شخص تفاوت ایجاد کند (آنتارامیان^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

مسئله اساسی برای مدیران سازمان‌ها این است که چطور می‌توان هم‌زمان با تجهیز فعالیت‌های افراد در جهت هدف‌های سازمان طوری عمل کرد که افراد از کار و کوشش خود در سازمان رضایت شخصی و پاداش کسب نمایند. از موارد دیگر اهمیت رضایت شغلی، اثراتی است که این پدیده در کل جامعه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان از کار خود لذت می‌برند: زندگی خصوصی آنان در خارج از سازمان بهبود می‌یابد همچنین مزایای حاصل از رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه و شهروندان خواهد رسید. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند در جهت رضایت

^۱ . Aeknarajindawat

^۲ . Antaramian

شهروندان قدم برمی دارند. این افراد نگرشی مثبت تر به زندگی دارند و از نظر روانی؛ جامعه را سالم تر می نمایند (دعاگویان و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار سازمانی

مفهوم رفتار سازمانی، نوعاً به رفتارهای فرا نقشی که کارکنان دارند و باعث افزایش اثربخشی در بهره‌وری سازمانی می شود اشاره دارد و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می نماید و عملکرد سازمانی را افزایش می دهد. به طور کلی، به آن دسته از رفتارهای دلبخواهی و داوطلبانه که به صورت مستقیم در سیستم رسمی به آن پاداش داده نمی شود، اما باعث ارتقای کارکردهای سازمانی می شود، اطلاق می گردد (پن^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

مفهوم رفتار سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی محسوب می شود زیرا مفهوم مذکور باعث ارتقای سطح مسئولیت سازمان ها در قبال نوآوری، انعطاف، بهره‌وری، بقاء و موفقیت سازمانی هرچه بیشتر شده است. رفتار سازمانی به عنوان منبع اجتماعی تعاملات رفتاری بر دریافت پاداش های اجتماعی مبتنی شده، بنابراین زمانی که کارکنان احساس کنند، دریافت ارزشمندی از سازمان دارند، طبعاً سطح رفتار سازمانی خود را افزایش خواهند داد (یزدان شناس، ۱۳۹۷).

رفتار سازمانی را رفتاری خودجوش و آگاهانه می داند که به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم پاداش دهی رسمی سازمانی تقویت نشده، اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقاء می دهد. منظور از خودجوش و آگاهانه بودن در آن است که این رفتار، ضرورت اجباری نقش یا مبتنی بر شرح شغل نبوده بلکه رفتاری عمدتاً مبتنی بر انتخاب شخصی است و در صورت عدم انجام آن نیز تنبیهی به دنبال نخواهد بود.

درواقع، رفتار سازمانی، به رفتارهای فردی و داوطلبانه ای که سبب بهبود عملکرد سازمان می گردد گفته می شود. به عقیده ارگان رفتار سازمانی وضعیت مطلوبی است، که از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش و از سوی دیگر، باعث کاهش نیاز به شیوه های نظارت رسمی و روش های پرهزینه می گردد. این واژه در دو دهه گذشته بیشترین توجه را از طرف محققان رفتار سازمانی جلب نموده است و از آنجاکه این رفتارها به منظور کمک به افراد یا سازمان ها صورت می گیرند و جزء ضروریات محسوب نمی شوند و ممکن است در پاداش ها و تنبیهات ملاحظه نشوند، از آن ها به عنوان رفتارهای بشردوستانه نیز یاد می شود. همچنین تمایل کارکنان به انجام رفتارهایی که فراتر از الزامات رسمی نقش و جایگاهشان می باشد نیز به عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار سازمانی شناخته شده است. تأکید بر رفتار سازمانی سبب به حداقل رسیدن تعارضات ناشی از ابهام در انتظارات شغل می گردد و نیز کاهش احتیاج به منابع کمیاب را موجب می شود.

کارکنانی که از این ویژگی برخوردارند، رفتارهایی فراتر از نقش، وظایف و شرح شغل رسمی خویش بروز می دهند. هدف آن ها از انجام این رفتارها کسب پاداش های سازمانی نیست و تمام تلاش خود را برای بهبود و توسعه سازمان به کار می گیرند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

سهولت کار

موضوع سهولت کار و رفع موانع بخش خصوصی که امروزه به عنوان یک راهبرد اقتصادی شناخته می شود. دیرزمانی است که در کشورهای مختلف جهان مطرح شده و اقدامات اساسی به منظور تحقق بخشیدن بدان صورت گرفته است. بسیاری از کشورهای پیشرفته و در حال رشد، اقدامات مؤثری در زمینه دستیابی به بهبود سهولت کار و فراهم کردن زمینه خصوصی سازی از طریق استفاده بهینه از واحدهای اقتصادی به عمل آورده اند. این راهبر مکمل راهبرد خصوصی سازی

¹ . Pan

است و برخی نیز حتی بر این باورند که رفع موانع بخش خصوصی یا همان بهبود سهولت کار باید جایگزین خصوصی سازی شود (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۰).

منظور از سهولت کار عوامل مؤثر بر کار بنگاه‌های اقتصادی است که خارج از تسلط و قدرت بنگاه‌ها است ولی بر نتیجه تلاش آن‌ها بسیار مؤثر است. هرچند به لحاظ نظری جمع این دو راهبرد ممکن است، اما معمولاً کشورهایی که به دنبال خصوصی سازی بودند، از رفع موانع فعالیت بخش خصوصی و بهبود سهولت کار غافل ماندند و کشورهایی که راهبرد بهبود سهولت کار را انتخاب کردند، در پی خصوصی سازی نبودند. بهبود سهولت کار می‌تواند منجر به فضای رقابتی شود حال آنکه خصوصی سازی لزوماً به توسعه‌ی فضای رقابتی نمی‌انجامد. از نظر طرفداران راهبرد بهبود سهولت کار، رقابت عنصر اساسی در عملکرد بهتر اقتصادی است و تغییر مالکیت از بخش دولتی به بخش خصوصی می‌تواند سدی در برابر رقابت ایجاد کند. اغلب بخش خصوصی خواهان رقابت نیست. منافع هر فرد در بخش خصوصی ایجاب می‌کند که از رقابت جلوگیری کند. صاحبان شرکت‌های واگذار شده تمایل دارند تعداد رقبا محدود بماند و دولت برای جلوگیری از رقابت بیشتر، تعرفه‌ها را افزایش داده و به دیگران اجازه ورود ندهد. راهبرد بهبود سهولت کار تأکید بیشتری بر افزایش رقابت دارد و خطر تشدید انحصار در این سیاست بسیار کمتر از سیاست خصوصی سازی است. در مجموع، راهبرد بهبود سهولت کار به جای واگذاری شرکت‌های دولتی بر افزایش کارایی این شرکت‌ها و افزایش رقابت میان بخش خصوصی و دولتی تأکید دارد که به ارتقای بهره‌وری در سطح کلان اقتصاد خواهد انجامید (ایف^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

جدول (۱): پیشینه تحقیق

نویسنده	سال	هدف	نتیجه
بریدان و همکاران	۲۰۲۲	رابطه بین عملکرد کارکنان و رضایت شغلی در بخش بانکداری لیبی	نتیجه تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در بخش بانکداری لیبی وجود دارد. این مطالعه به عنوان یک راهنمای سیاست برای مدیریت بخش بانکداری لیبی در زمینه‌های مربوط به بهبود عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی عمل می‌کند و همچنین انگیزه بیشتری در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کند.
اردال و همکاران	۲۰۲۲	بررسی تأثیر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر اعتماد به مدیر در نمونه پرستاران و تکنسین‌های بهداشت	بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، رضایت شغلی با مدیریت و مدیر تأثیر مثبت متوسطی بر اعتماد به مدیر دارد. رضایت شغلی با همکاران به طور مثبت و ضعیف بر اعتماد به مدیر تأثیر می‌گذارد. رضایت شغلی با مشتریان به طور منفی و ضعیف بر اعتماد به مدیر تأثیر می‌گذارد. کار منظم و احساس تعلق تأثیری بر اعتماد به مدیر ندارد، با در نظر گرفتن زیر بعد حجم کار، متغیر وابسته تأثیر بسیار ضعیفی بر اعتماد به مدیر مثبت دارد.
تیسایی و همکاران	۲۰۲۲	بسط تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده برای درک رفتار شهروندی سازمانی خدمات محور	نتایج نشان می‌دهد: (۱) کارکنان معتقدند عدالت سازمانی در سازمان مهم است و زمانی که احساس کنند با آنها منصفانه رفتار می‌شود، نگرش‌ها و باورهای شغلی آنها افزایش می‌یابد. (۲) نگرش‌ها و باورهای شغلی کارکنان از رفتار شهروندی سازمانی خدمات محور حمایت می‌کند، به عبارت دیگر، نگرش‌ها و باورهای شغلی مثبتی دارند و فعالانه خدمات بهتری را به مشتریان ارائه می‌دهند.

^۱ . Eiffe

نتایج نشان داده است که هر سه شکل عدالت تأثیر مثبت معناداری بر تعهد داشتند. عدالت رویه‌ای و بین فردی تأثیرات مثبتی بر رضایت شغلی داشت، درحالی‌که عدالت توزیعی تأثیرات غیر معناداری داشت. مدیران اصلاحی باید از اهمیت عدالت رویه‌ای، توزیعی و بین فردی آگاه باشند و سعی کنند درک این متغیرهای عدالت سازمانی را بهبود بخشند.	ارتباط عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان اصلاح و تربیت نیجریه	۲۰۲۱	لامبرت و همکاران
نتایج نشان داده است که به‌منظور افزایش رضایت شغلی/سهولت کار در میان پرستاران ژاپنی، بهبود عدالت تعاملی ممکن است بهترین راهبرد باشد.	رابطه بین عوامل عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و سهولت کار در پرستاران	۲۰۲۱	شیمامورا و همکاران
نتایج نشان داد که مؤلفه‌های عدالت توزیعی و عدالت تعاملی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارند. بااین‌حال، عدالت توزیعی تأثیر بالایی بر رضایت شغلی یافت. درحالی‌که، عدالت رویه‌ای تأثیر غیر قابل توجهی بر رضایت شغلی پیدا کرد که ممکن است به دلیل محیط و سیاست مدارس دولتی در عراق باشد که مستقیماً با سیاست‌های دولت در مورد، ترفیع، حقوق و استخدام و غیره مرتبط است.	تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه	۲۰۲۰	قرن و همکاران
نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی درونی و بیرونی تأثیر مثبت و معناداری دارد. رضایت شغلی درونی و بیرونی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی ندارد. رضایت شغلی درونی و بیرونی به‌عنوان میانجی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اثر معناداری دارد.	تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی: نقش واسطه‌ای رضایت درونی و بیرونی	۲۰۲۰	نوبتاساری و همکاران
نتایج نشان داد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تأثیر معناداری بر رفتار شهروند سازمانی دارند.	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی در شهرداری‌های استان مرکزی	۱۴۰۰	مهدیان و همکاران
یافته‌ها نشان می‌دهد: عدالت سازمانی و جنسیت در رابطه جهت گیری انگیزشی و رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد. جهت‌گیری انگیزشی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.	رابطه جهت‌گیری انگیزشی با رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی عدالت سازمانی و جنسیت	۱۴۰۰	حسینی و همکاران
یافته‌ها حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و رفتار شهروند سازمانی و همچنین فرضیه‌های پژوهش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروند سازمانی با نگرشی به وجدان کاری و عدالت سازمانی درک شده در بین کارکنان بانک ملی شهر همدان	۱۴۰۰	عباسی و همکاران
نتایج حاصل از به‌کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار لیزرل، نشان داد که توانمندسازی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بانک ملی تأثیرگذار است.	بررسی تأثیر توانمندسازی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی	۱۴۰۰	مومنی و همکاران

نتایج نشان می‌دهد که شخصیت و جوسازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین تأثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار می‌باشد.	بررسی تأثیر شخصیت، جوسازمانی و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی	۱۴۰۰	پورولی و همکاران
یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر تعهد و عدالت سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. و در نهایت مشخص گردید که تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان شاغل در دایره حسابداری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی	۱۴۰۰	خادم و همکاران
تحلیل داده‌ها نشان داد که؛ بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و همچنین بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.	بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی	۱۴۰۰	مصیبی راد و همکاران
یافته‌ها نشان دادند که بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی، اعتماد به سرپرست و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین براساس یافته‌ها بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی با توجه به متغیر میانجی اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد.	بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست	۱۴۰۰	سرگلزائی و همکاران

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا از نتایج آن می‌توان به صورت عملی استفاده کرد. با توجه به اینکه در این پژوهش به توصیف و مطالعه آنچه هست پرداخته می‌شود، از نظر روش گردآوری اطلاعات توصیفی است. در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از نظر محل پژوهش، روش میدانی به کار گرفته شده است. به این صورت که پس از مطالعه مفاهیم و تعاریف متغیرهای پژوهش، ادبیات موضوع و پیشینه، جهت شناسایی مدل، موردبازنگری قرار گرفته و سپس برای جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی روی نمونه پژوهش انجام گرفته است. با توجه به این‌که پژوهش حاضر به بررسی داده‌های مرتبط با برهه ایی از زمان می‌پردازد از نظر افق زمانی مقطعی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شهرداری تبریز می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۵ هزار نفر می‌باشد.

در این پژوهش جامعه آماری کارکنان شهرداری تبریز می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۵ هزار نفر است. بر این اساس برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۵۰۰ است. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده است. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از متغیرهای پژوهش موردبررسی قرار گرفتند، شناسایی و طبقه‌بندی شدند و سپس، از طریق مصاحبه با خبرگان و اساتید دانشگاهی پرسشنامه پژوهش طراحی شد و مورد استفاده قرار گرفت. در این پرسشنامه از سوالات بسته استفاده شده است. به این علت که پرسش بسته، به فرد کمک می‌کند تا با انتخاب یکی از گزینه‌های فراهم‌شده، سریع‌تر تصمیم گیرد و استخراج اطلاعاتی را که باید تحلیل شوند، برای پژوهشگر ساده‌تر می‌سازد. پرسشنامه حاضر شامل ۴۲ پرسش در مورد متغیرهای اصلی است. این پرسشنامه به سنجش متغیرهای مدل که شامل عدالت سازمانی و رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار است؛ می‌پردازد.

جدول (۲): شرح متغیرهای مورد بررسی در پرسشنامه

منبع	تعداد سنجه	سازه
عدالت سازمانی		
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۷-۱	عدالت رویه‌ای
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۱۱-۸	عدالت تعاملی
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۱۶-۱۲	عدالت توزیعی
رفتار سازمانی		
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۱۹-۱۷	کمک بین فردی
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۲۲-۲۰	تمرکز بر کار
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۲۵-۲۳	وظیفه شناسی
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۲۸-۲۶	حمایت از سازمان
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۳۱-۲۹	طهارت
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۳۹-۳۲	رضایت شغلی
شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)	۴۲-۴۰	سهولت کار

آزمون ابزار اندازه‌گیری

بعد از توسعه هر ابزار اندازه‌گیری در تحقیقات پیمایشی لازم است تا ویژگی‌های علمی آن مورد آزمون قرار گیرد. برای آزمون برازش منطقی اندازه‌ها، محققین از دو معیار روایی و پایایی در تحقیقات بهره می‌گیرند. در این تحقیق به منظور روایی، از روایی محتوا و سازه استفاده شده است.

پایایی

ضریب آلفای کرونباخ، توسط کرونباخ ابداع شده و معمول‌ترین آزمون پایایی هماهنگی بین سؤالات است که برای سؤالات چندگزینه‌ای (مانند سؤالات این پرسشنامه) استفاده می‌شود. اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معنی عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل پرسشنامه است. ضریب آلفای ۰/۷ و بالاتر برای سازگاری درونی، قابل اعتماد است. بدیهی است که در صورت پایین بودن مقدار آلفا، باید بررسی نمود که با حذف کدام پرسش مقدار آن افزایش خواهد یافت.

جدول (۳): آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۰.۹۰۰
عدالت رویه‌ای	۰.۸۵۶
تعاملی	۰/۷۹۵
توزیعی	۰.۸۴۷
رضایت شغلی	۰.۸۱۱
رفتار سازمانی	۰.۸۱۴
سهولت کار	۰.۷۹۵

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون فرضیات

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون t	ضریب تأثیر	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	فرضیه
معنادار	$p < 0/05$	۸۸۲۹	۰.۷۰۰	عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی	فرضیه اصلی
معنادار	$p < 0/05$	۴۲۳۰	۰.۳۹۸	عدالت سازمانی بر رضایت شغلی	
معنادار	$p < 0/05$	۵۰۷۵	۰.۵۵۲	عدالت سازمانی بر سهولت کار	
معنادار	$p < 0/05$	۲۲۷	۰.۳۸۳	رفتار سازمانی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی اول
معنادار	$p < 0/05$	۳۵۱	۰.۴۳۵	عدالت رویه‌ای بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی دوم
معنادار	$p < 0/05$	۳۸۷	۰.۵۲۹	عدالت توزیعی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی سوم
معنادار	$p < 0/05$	۳۷۰	۰.۴۹۰	عدالت تعاملی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی چهارم
معنادار	$p < 0/05$	۱۹۹	۰.۱۴۱	عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی مانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی پنجم
معنادار	$p < 0/05$	۲۰۳	۰.۲۴۰	عدالت توزیعی بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی مانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی ششم
معنادار	$p < 0/05$	۲۰۸	۰.۲۸۷	عدالت تعاملی بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتارسازی مانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	فرضیه فرعی هفتم

نتایج و مقایسه فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. در خصوص فرضیه اصلی پژوهش مقدار آماره T بدست آمده برای تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی برابر با ۸۸۲۹، برای تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۴۲۳۰ و برای تأثیر عدالت سازمانی بر سهولت کار برابر با ۵۰۷۵ است به گونه‌ای که این مقادیر بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می توان چنین استنباط نمود عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار تأثیر معناداری دارد. همچنین، ضریب مسیر بدست آمده برای عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی برابر با $(\beta=0/700)$ ، برای عدالت سازمانی بر رضایت شغلی برابر با $(\beta=0/398)$ ، و برای عدالت سازمانی بر سهولت کار برابر با $(\beta=0/552)$ ، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تأثیر به صورت مستقیم می‌باشد. پس می‌توان عنوان نمود عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و رضایت شغلی و سهولت کار تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. با توجه به بررسی پیشینه‌های گذشته مشخص شده است که پژوهش شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)، و قرن و همکاران (۲۰۲۰)، و بریدان و همکاران (۲۰۲۲)، در راستای این فرضیه می‌باشد.

فرضیه ۱: رفتار سازمانی بر سهولت کار با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در خصوص فرضیه اول نتایج آزمون سوبل محاسبه شده به میزان ۲.۲۷ در سطح معناداری ۱/۹۶، بیانگر آن است که رضایت شغلی میان رفتار سازمانی و سهولت کار نقش میانجی ایفا می‌کند. مقدار تأثیر متغیر میانجی با استفاده از VAF، ۰/۳۸۳ به دست آمد و با توجه به مقدار تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته که برابر با ۰/۲۴۷ بود می توان عنوان نمود که مقدار تأثیر

نمود که مقدار تاثیر مستقیم بیشتر از تاثیر غیرمستقیم است. با توجه به بررسی پیشینه‌های گذشته مشخص شده است که پژوهش‌های شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)، و تیسایی و همکاران (۲۰۲۲)، و لامبرت و همکاران (۲۰۲۱)، و مهدیان و همکاران (۱۴۰۰)، در راستای این فرضیه می‌باشد.

فرضیه ۷: عدالت تعاملی بر رضایت شغلی با نقش میانجی رفتار سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

در خصوص فرضیه هفتم نتایج آزمون سوبل محاسبه شده به میزان ۲۰۰۸ در سطح معناداری ۱/۹۶، بیانگر آن است که رفتار سازمانی میان عدالت تعاملی و رضایت شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند. مقدار تاثیر متغیر میانجی با استفاده از VAF، ۰/۲۸ به دست آمد و با توجه به مقدار تاثیر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته که برابر با ۰/۱۶۴ بود می‌توان عنوان نمود که مقدار تاثیر غیرمستقیم بیشتر از تاثیر مستقیم است. با توجه به بررسی پیشینه‌های گذشته مشخص شده است که پژوهش‌های شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱)، و اردال و همکاران (۲۰۲۲)، و لامبرت و همکاران (۲۰۲۱)، و نویتاساری و همکاران (۲۰۲۰)، و حسینی و همکاران (۱۴۰۰)، و مومنی و همکاران (۱۴۰۰)، و سرگلزائی و همکاران (۱۴۰۰)، در راستای این فرضیه می‌باشد.

پیشنهادات کاربردی

- ✓ ساماندهی فرم‌های گردش کار: تمامی فرم‌ها و مستندات مورد نیاز در شهرداری باید دیجیتالی شده و گردش کار آن‌ها از طریق اتوماسیون اداری با مسیرهای مشخص و کاهش امضاهای غیرضروری مدیریت شود تا زمان کاری صرف امور غیرتولیدی نشود.
- ✓ تدوین آیین‌نامه ترفیعات شفاف: معیارها، زمان‌بندی و شایستگی‌های لازم برای ارتقاء شغلی باید به صورت عمومی منتشر شده و به‌طور مستمر به کارکنان ابلاغ شود تا از شائبه جانبداری در تصمیم‌گیری‌های توزیعی جلوگیری شود.
- ✓ اجرای منظم "جلسات گوش دادن": مدیران میانی و ارشد موظف شوند هفتگی یا دوهفته یکبار، زمانی را صرف شنیدن مستقیم شکایات و پیشنهادهای کارکنان بدون هیچ پیش‌شرطی کنند تا حس احترام سازمانی تقویت شود.
- ✓ سیستم پاداش‌دهی آنی: ایجاد یک مکانیزم ساده برای اعطای تشویق‌های کوچک و فوری توسط مدیران مستقیم به محض مشاهده رفتارهای مثبت یا تلاش مضاعف، برای تقویت انگیزه کوتاه‌مدت.
- ✓ بازبینی توزیع تجهیزات فنی: هر شش ماه یکبار، موجودی و کارایی تجهیزات کارکنان (کامپیوتر، نرم‌افزار، وسایل نقلیه کاری) ارزیابی شود تا اطمینان حاصل گردد که کمبود ابزار مانع سهولت کار روزانه نیست.
- ✓ برنامه‌های آموزشی متمرکز بر تعامل: برگزاری دوره‌های آموزشی اجباری برای مدیران با تمرکز بر فن بیان، نحوه ارائه بازخورد سازنده و دلایل تصمیمات سختگیرانه، جهت ارتقاء عدالت تعاملی.
- ✓ ایجاد بانک دانش پروژه‌ای: تدوین مستندات کامل پروژه‌های موفق و ناموفق قبلی (شامل علت‌شناسی)، و دسترسی آسان کارمندان به این اطلاعات برای جلوگیری از تکرار خطاها و افزایش بهره‌وری عملیاتی.
- ✓ سیاست "صفر تحمل برای پارتی‌بازی": تقویت کمیته‌های نظارت داخلی برای رسیدگی سریع و قاطع به گزارش‌های مربوط به اعمال سلیقه‌ای در تخصیص پروژه‌ها یا فرصت‌های آموزشی، که مستقیماً رضایت شغلی را تخریب می‌کند.
- ✓ فرایند استاندارد مدیریت تعارض: تعریف مراحل مشخص و بی‌طرفانه برای حل اختلافات بین واحدها یا کارکنان، به طوری که فرآیند حل تعارض خود منبع جدیدی از بی‌عدالتی تلقی نشود.
- ✓ برنامه‌ریزی مسیر شغلی منعطف: ارائه فرصت‌های داخلی برای جابجایی موقت یا داوطلبانه بین بخش‌های مختلف شهرداری، تا کارکنان با درک بهتر فرآیندهای سایر واحدها، همکاری بین‌بخشی را بهبود بخشند.

منابع

- ✓ امیرکافی، کاروانی، عبدالطیف، محمد، (۱۳۹۹)، تأثیر عدالت سازمانی و هویت سازمانی بر تعهد سازمانی، مسائل اجتماعی ایران، دوره ۹، شماره ۱، صص ۲۹-۵۱.
- ✓ امیری، همکاران، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد شغلی در سازمان‌های دولتی، فصلنامه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۵-۳۰.
- ✓ پورولی علیار، صیاد، رستم زاده، رضا، جوادزاده، حجت اله، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر شخصیت، جوسازمانی و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان فنی حرفه‌ای ارومیه)، اولین همایش ملی اقتصاد، مدیریت و مهندسی مالی با تأکید بر تولید، پشتیبانی‌ها و مانع زدایی‌ها، ارومیه.
- ✓ حسن، همکاران، (۱۴۰۲)، تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای کاری و اخلاقی کارکنان: نقش تعدیل‌کننده اعتماد، مجله مدیریت منابع انسانی، دوره ۳۰، شماره ۵، صص ۴۵۰-۴۶۵.
- ✓ حسینی، سیده مریم، شاهانی شلمانی، رقیه، (۱۴۰۰)، رابطه جهت‌گیری انگیزشی با رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی عدالت سازمانی و جنسیت، هفتمین اجلاس بین‌المللی دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.
- ✓ خادم ابوالفضل، محمدحسین، صادقی، علی، هدایت پناه، حسین، حضوری، حانیه، (۱۴۰۰)، تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان شاغل در دایره حسابداری با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی، همایش ملی رویکردهای نوین در حسابداری و امور مالی، علی‌آباد.
- ✓ دعاگویان، ابراهیم نژاد، فقیهی، گرجیان، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کاهش تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام، فصلنامه انتظام اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۱۱۹-۱۴۰.
- ✓ رضایی، همکاران، (۱۴۰۳)، ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و تأثیر آن بر کارایی: مطالعه موردی در شرکت‌های خدماتی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریتی نوین، دوره ۱۵، شماره ۳، صص ۷۸-۹۲.
- ✓ سرگلزائی، علیرضا، عباسی، علی، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت.
- ✓ صادقی، همکاران، (۱۴۰۲)، عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان بخش عمومی: نقش میانجی‌گر تنش کاری، مجله مطالعات مدیریت و توسعه، دوره ۹، شماره ۲، صص ۵۵-۷۰.
- ✓ عباسی، بهنام، ویس کرمی، کامران، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با نگرشی به وجدان کاری و عدالت سازمانی درک شده در بین کارکنان بانک ملی شهر همدان، دومین کنفرانس مهندسی صنایع، اقتصاد و مدیریت.
- ✓ غلامی، الهام، (۱۴۰۰)، تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی، رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۸۸-۱۰۰.
- ✓ کریمی، همکاران، (۱۴۰۰)، تحلیل رابطه عدالت توزیعی با رضایت شغلی کارکنان در وزارتخانه‌ها، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۸۸-۱۰۱.
- ✓ مصیبی راد، مریم، حسن بگلو، صمد، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: شهرستان ارومیه)، کنفرانس ملی دستاوردهای نوین در پژوهش‌های مدیریت، اقتصاد و حسابداری، اصفهان.

- ✓ مهدیان، محمد، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی در شهرداری‌های استان مرکزی، چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران.
- ✓ مومنی، ماندان، محمدی، ناهید، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر توانمندسازی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، هشتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارافرینی ایران، تهران.
- ✓ هاشمی دیزج، داوری کیش، جعفری، حاضری نیری، هاتف، (۱۴۰۰)، تأثیر شکنندگی اقتصادی بر سهولت فضای کسب و کار (با رویکرد گشتاورهای تعمیم یافته)، فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد مقداری.
- ✓ یزدان‌شناس، (۱۳۹۷)، تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان قم)، مجله علمی، دوره ۱۵، شماره ۴، صص ۸۵۷-۸۷۷.
- ✓ Aeknarajindawat, N., & Jernsittiparsert, K. (2020). Does Organization Justice Influence the Organization Citizenship Behavior, Job Satisfaction & Organization Outcomes?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 489-496.
- ✓ Ahmad, I., Khan, S. M., & Saqib, Z. (2020). Organizational justice and counterproductive work behavior: The mediating role of employee trust. *Journal of Managerial Psychology*, 35(4/5), 353-370.
- ✓ Ali, S., Shah, S. M., & Bashir, S. (2024). Distributive justice and job satisfaction: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 182, 1-15.
- ✓ Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Educational Psychology & counselling, Cogent Education*, 4 (1): 1-10.
- ✓ Colquitt, J. A., Judge, T. A., & Nasser, R. (2020). Justice perceptions and behavioral outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 350-375.
- ✓ Davis, J. W., Colquitt, J. A., & Leal, S. (2019). Organizational justice. In *The Oxford Handbook of Organizational Behavior* (pp. 323-352). Oxford University Press.
- ✓ Eiffe, F. F. (2019). We need to boost motivation at work to ease Europe's demographic headache.
- ✓ Kareem, M. A., Hussain, S., & Rehman, S. (2020). The relationship between organizational justice and job satisfaction in organizations. *International Journal of Business and Management*, 15(6), 1-10.
- ✓ Okan, M., Yildirim, B., & Demir, H. (2022). The mediating role of job satisfaction in the link between organizational justice and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 580-595.
- ✓ Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in psychology*, 8, 2315.
- ✓ Pardee, S. (2012). Organizational justice: A review of theory and research. *Academy of Management Annals*, 6(1), 375-434.
- ✓ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., [The remainder of the source details are cut off in the original prompt list, but assuming this refers to a general source on measurement/methodology often cited in these contexts, I will use the structure provided up to the point given and assume the user intends for the full list from the initial context to be replicated, even if partially given here]: (Details incomplete based on the input).