

شناخت رابطه بین درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری

مورد مطالعه: کارکنان سیمان استان ایلام

احمد کاروان^۱

علی مرادی^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۱۳

چکیده

یکی از مسائل مورد مطالعه اندیشمندان علوم اجتماعی، مطالعه اخلاق کاری در سازمان‌ها است. هدف پژوهش حاضر، شناخت رابطه درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری کارکنان سیمان ایلام است. جامعه آماری کارکنان کارخانه سیمان ایلام در سال ۱۳۹۶ با تعداد ۷۱۰ نفر است. تعداد ۲۴۹ نفر براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران به‌عنوان حجم نمونه انتخاب و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای گزینش شدند. این مطالعه به روش پیمایشی انجام گرفت و جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و اخلاق کاری پتی گرگوری (۱۹۹۲) بهره گرفته شده است. در تجزیه تحلیل داده‌ها برای بررسی رابطه‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و ضریب کاپا برای پیش‌بینی از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که بین درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری در حالت کلی رابطه معنی‌داری است. در میان ابعاد عدالت سازمانی، شاخص عدالت توزیعی با دل‌بستگی به کار (۰/۲۴)، عدالت توزیعی با روابط سالم در کار (۰/۱۶)، عدالت تعاملی با دل‌بستگی به کار (۰/۲۱)، عدالت تعاملی با روح جمعی و مشارکت در کار (۰/۱۳۴)، عدالت تعاملی و روابط سالم در کار رابطه دارد (۰/۱۶). همچنین سنوات خدمت، وضعیت استخدامی و تحصیلات در تبیین و پیش‌بینی شاخص‌های اخلاق کاری مؤثر می‌باشند. براساس نتایج حاصل می‌توان استنباط کرد که وجود عدالت سازمانی و رعایت آن در سطح سازمان، منجر به تقویت مواردی همچون علاقه و وابستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، تقویت روحیه جمعی و مشارکتی در کار و در نهایت افزایش روابط سالم و انسانی در محیط کار و سازمان می‌شود و این وضعیت کارائی و بهره‌وری سازمانی را به همراه خواهد داشت.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، اخلاق کاری، عدالت، وجدان.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد گروه جامعه‌شناسی، واحد اسلام آبادغرب، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام آبادغرب، ایران.

۲- دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد اسلام آبادغرب، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام آبادغرب، ایران.

Email: Moradi.pop@gmail.com

*: نویسنده مسئول

۱. مقدمه

مطالعه‌ی عدالت و اخلاق سازمانی^۱ از مسائل بدیع و قابل تأمل برای اندیشمندان علوم اجتماعی است. نتایج مطالعات و ادبیات نظری نشان می‌دهند که در یک سازمان هر اندازه تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر باشد کارایی آن سازمان بهتر و بیشتر است (McAuley, 1991: 3; Weentzel, 1996: 224). بی‌توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان داخلی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و بهره‌وری سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. عدالت سازمانی مفهومی است که برای تشریح انصاف و برابری در محیط کاری به کار می‌رود، به عبارت دیگر این مفهوم اشاره به این نکته دارد که آیا کارکنان احساس می‌کنند که با آنان به صورت برابر برخورد می‌شود که فرایند این احساس می‌تواند بر متغیرهایی که با محیط کاری مرتبطند تأثیر بسیاری بگذارد؛ مسائلی مانند اینکه چه کسی ترفیع می‌گیرد، اخراج می‌شود، برای آموزش معرفی می‌شود، به قسمت دیگری معرفی می‌شود، افزایش حقوق می‌گیرد، دفتر جدید یا تجهیزات جدید می‌گیرد یا هر گونه منابع سازمانی دیگر که ممکن است با رشد فردی همراه باشد از جمله مسائل مربوط به برابری سازمانی هستند. عدالت سازمانی اشاره به تلاش‌هایی دارد که به دنبال تبیین اثرات عدالت در سازمان است و عاملی است که بر اساس موقعیت‌های کاری به وجود می‌آید. گرینبرگ عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند. افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند به احتمال فراوان سازمان را رها می‌کنند (شاه‌حیدری‌پور و کمالیان، ۱۳۹۱: ۱۷۶).

عدالت سازمانی سال‌ها است که به‌عنوان داغ‌ترین موضوع در تالارهای گفتگو در مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی پدید آمده است (Greenberg, 1990: 387; Colquitt, 2001: 44). انواع مختلف عدالت به‌عنوان متغیرهایی برای یک دوره‌ی طولانی در نظر گرفته شده‌اند (Adams, 1965: 12). در عدالت سازمانی اساساً توضیح و درک انصاف به صورت فردی یا گروهی است و سپس رفتار آن با توجه به عملکردشان از سازمان، خود دریافت و مشاهده می‌شوند (Greenberg, 1990: 44). عدالت سازمانی را می‌توان در رأس رفتار سازمانی بررسی و پیش‌بینی کرد و دلیل آن را وجود ارتباط قوی بین

1. Organization Justice and Ethic

متغیرهای عدالت سازمانی و نتایج سازمانی می‌توان بیان کرد. متوجه شدند که درک عدالت سازمانی به‌شدت به تعهد سازمانی و تعهد مرتبط نظارتی آن مربوط است. بر طبق نظر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران ضعیف است بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار در جامعه به‌عنوان یک معضل اقتصادی اجتماعی مطرح شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر اخلاق و فرهنگ کاری و عواملی که بر آن مؤثر است، مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی جامعه صورت گیرد (معیدفر، ۱۳۷۷: ۳۲۱). نیروی انسانی هر جامعه سرمایه جاویدان و فعال تولید، آفرینش، فن‌آوری، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسان است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه‌های تبعی هستند، این نیروی انسانی است که سرمایه‌ها را متراکم و تکنولوژی را خلق می‌کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می‌دهد، بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه هیچ چیز جز فقر و نکبت نخواهد بود (تودارو، ۱۳۷۵: ۸۲).

با نگاهی اجمالی به سازمان‌ها و ادارات کشور ملاحظه می‌شود که یکی از مشکلات اصلی و دلایل نارضایتی کارکنان، نبودن یا فقدان عدالت سازمانی است. در سازمان‌ها کارکنان به‌صورت‌های مختلف استخدامی همکاری می‌کنند که عبارت است از کارکنان رسمی، کارکنان پیمانی، کارکنان قراردادی، اجرای کار معین، کارکنان شرکت‌های خصوصی، کارکنان پیمانکاری و کارکنان متفرقه دیگر؛ بنابراین طبق این دسته‌بندی‌ها کارکنان غالباً با مدارک تحصیلی یکسان یا مشابه و به ازای کارهای یکسان و مشابه حقوق‌های متفاوت دریافت می‌کنند، حتی در بسیاری از موارد کارکنانی هستند که بسیار پرتلاش‌تر از دسته دیگر از کارکنان و به‌صورت صادقانه‌تر خدمت می‌کنند ولی به دلیل نوع رابطه استخدامی، حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند که این نقض کامل عدالت توزیعی است (مشرف جواد و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۹).

اهمیت کار، نیروی کار، کار بهتر و غیره از دیرباز مورد توجه اندیشمندان قرار داشته و است، حتی افرادی مثل مارکس^۱ نیروی کار را منبع مهم تغییرات بنیادین در جامعه می‌داند؛ اما چیزی که اهمیت دارد نحوه انجام دادن صحیح کار است که تحت عنوان اخلاق کار یا وجدان کار شناخته می‌شود. امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است، یکی از موانع سازمان‌ها در دستیابی به اهداف‌شان،

1. Marx

ضعف وجدان کاری یا تعهد کاری در بین کارکنان است، سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف-شان نیازمند کارکنانی لایق و کارآمد و با وجدان کاری بالا می‌باشند و برای اینکه افراد، دانش، مهارت و توانایی خود را سازمان کمتر از حد انتظار بروز ندهند و نقش خود را به نحو مؤثری ایفا کنند یا به عبارتی دارای وجدان کاری باشند ضروری است در سازمان عدالت برقرار باشد و افراد احساس تبعیض ننمایند؛ اما معمولاً یکسری عوامل ممکن است در تضعیف وجدان کاری افراد تأثیر بگذارد و از اجرای صحیح کار جلوگیری کند عواملی از قبیل ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنس، نوع شغل، وضعیت سکونت) و عوامل سازمانی تأثیرگذار است از آنجاکه عوامل سازمانی مؤثر به اخلاق و وجدان کاری را به سرعت بیشتری نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک اصلاح کرد.

کارخانه سیمان استان ایلام با توجه به شرایط کاری کارکنان و مسائل ایمنی و مسائل زیست محیطی قابل مطالعه و بررسی است. شرایط سخت کاری، آلودگی، استفاده بی‌رویه از منابع و مشکلات دیگری که کارکنان این شرکت با آن درگیر هستند، می‌تواند به نوعی با به فراموشی سپردن نسل های آینده، اسراف در استفاده از منابع موجود باشد که افراد در برابر این بحران مسؤولیت دارند و این مسؤولیت وقتی محقق می‌شود که در سازمان عدالت و اخلاق کاری به عنوان مفروضه‌های اصلی اعمال گردند؛ بنابراین اجرای عدالت سازمانی و اخلاق کاری در تمام ارکان آن به خصوص کارکنان که با طیف وسیعی از مسائل درون و برون سازمانی سروکار دارند می‌تواند تأثیر زیادی داشته باشد. لذا در این پژوهش سعی بر این است که تأثیر درک عدالت سازمانی بر وجدان کاری مورد بررسی قرار گیرد چرا که نتیجه این تحقیق می‌تواند کارگشای بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و راهکاری برای مدیران سازمان تا در دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده موفق باشند- مشکلاتی که در روند اجرای کارها پیش رو داشته‌اند با نظارت کمتر و اطمینان بیشتر انجام گیرد- به تعاملی سازنده و حس همکاری دوستانه با نیروی کار برسند از طرفی نیروی کار می‌تواند با داشتن وجدان کاری بالا خود را جزئی از سازمان تلقی کند و به کاهش مشکلات اقتصادی آن‌ها از طریق سازمان راهگشا باشد. در نهایت این موضوع می‌تواند امکانی برای اثبات این قضیه باشد که درک عدالت سازمانی بر اخلاق و وجدان کاری تأثیر می‌گذارد و راهنمایی باشد برای اینکه اثرات درک عدالت سازمانی را مثبت کند، ارائه کند. با توجه مباحث مطرح شده، تحقیق حاضر به مطالعه رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و اخلاق کاری می‌پردازد و در پی پاسخ به این پرسش است که آیا درک عدالت سازمانی بر میزان وجدان کاری کارکنان اثر

دارد؟ هدف کلی این پژوهش تعیین رابطه عدالت سازمانی درک شده و اخلاق کاری کارکنان کارخانه سیمان ایلام است. اهداف جزئی به شرح زیر است:

- تعیین میزان اخلاق کاری کارکنان کارخانه سیمان ایلام
- تعیین میزان درک عدالت سازمانی کارکنان
- تعیین رابطه درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری
- تعیین رابطه ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد اخلاق کاری
- تعیین رابطه خصوصیات دموگرافیک (نوع رابطه استخدامی، تحصیلات، وضعیت سکونت، وضعیت تأهل) با اخلاق کاری و عدالت سازمانی

۲. پیشینه پژوهش

الف - مطالعات داخلی

امیرکافی و عبدی پور (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی نشان دادند که تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد.

قلاوندی و علی‌زاده (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان تحلیل همبستگی ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مدیران، عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به این نتایج رسیدند که بین متغیرهای ویژگی رهبری خدمت‌گزار مدیران و عدالت سازمانی ادراک شده با وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مصطفی‌نژاد (۱۳۹۱) در مطالعه بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان فاتب^۱ صورت گرفت هم عوامل سازمانی و هم عوامل واسطه‌ای میزان تعهد شغلی را به صورت مستقیم افزایش می‌دهند. همچنین بر چهار متغیر رضایت شغلی، احساس منزلت اجتماعی، روحیه سازمانی و انگیزش شغلی تأثیر می‌گذارند. بهزادی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی در میان کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد به این نتایج دست یافت که بین جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری در میان دانشجویان مقطع کارشناسی کلیه دانشگاه‌های اصفهان انجام

۱. فرماندهی انتظامی تهران بزرگ

داده‌اند. یافته‌ها نشان داد که عوامل فرهنگی - اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل شخصیتی خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند، همچنین از میان عوامل جمعیت شناختی فقط عامل جنسیت بر عوامل مؤثر بر وجدان کاری اثر معناداری است. اعتباریان و احمدی پناه (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد واحد خوراسگان اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین ادراک عدالت سازمانی و وجدان کاری در سطح ۰.۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

براتی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی در میان کارکنان ذوب آهن اصفهان انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهشی حکایت از آن دارد که جو همکارانه و قابل اتکا به طور مستقیم ولی جو نوآورانه به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد تأثیر می‌گذارد، جو سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تأثیر را افزایش دهد.

جعفری (۱۳۹۰) در مطالعه رابطه شخصیت و میزان وجدان کاری در میان کارمندان دانشگاه آزاد واحد ابهر انجام گرفت، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل روانی (ویژگی‌های شخصیتی) و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی به این نتایج دست یافت که ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های رضایت شغلی متفاوت و با درجات گوناگون بوده است. از میان ابعاد عدالت سازمانی شاخص عدالت توزیعی دارای بیشترین تأثیر بر میزان رضایت شغلی داشته است.

ب- مطالعات خارجی

مریکا و دیگران (۲۰۱۵) در تحقیقی که به منظور بررسی رابطه بین اخلاق کار و گرایش به کار در ایالات متحده نشان دادند که ارتباط معناداری بین دو متغیر اخلاق کار و گرایش به کار وجود نداشت؛ البته تأثیر اخلاق کار بر روی رضایت شغلی به مراتب بیشتر از گرایش بوده است (Meriac et al., 2015).

شهرول و صلاح الدین (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی در کوالامپور مالزی نتایج نشان از تأثیر اخلاق کاری بروی هر سه بعد تعهد سازمانی (تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری) داشت، کارمندان با اخلاق کاری بالا دارای بیشترین وفاداری نسبت به سازمان داشتند (Shahrul and Salahudin et al, 2015).

لینز و دیگران (۲۰۱۳) پژوهشی درباره تعیین میزان اخلاق کار در میان کارمندان اقتصادهای سوسیالیستی (ارمنستان، آذربایجان، قرقیزستان، قزاقستان، روسیه و صربستان) انجام دادند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط قوی و معناداری بین اخلاق کاری با میزان درآمد بالای کارکنان دارد (Linz et al., 2013).

کوماری و دیگران (۲۰۱۳) در مطالعه رابطه با اخلاق کار، رضایت کاری و تعهد سازمانی در بانک شریعت اندونزی نتایج زیر به دست آمد، یافته‌های تحقیق نشان داد که اخلاق کاری تأثیری بر روی رضایت از شغل ندارد اما اثر مثبت و معناداری بر روی تعهد سازمانی دارد. نکته جالب اینجاست که بین اخلاق کار و رضایت شغلی هیچ‌گونه رابطه‌ای به دست نیامده است «البته تحقیقاتی که در آمریکا و دیگر کشورها انجام شده که نشان‌دهنده اثر مثبت اخلاق کار بر روی رضایت شغلی داشته است» (Komari et al., 2013).

موکاهیت و دیگران (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی درک عدالت سازمانی و انگیزه در دانشگاه آدیامان استامبول صورت گرفت نشان از ارتباط مستقیم و قوی بین عدالت سازمانی و انگیزه دارد (Mucahit and Mehmet, 2012).

پتی و راجر (۲۰۰۵) به منظور بررسی و مقایسه اخلاق کاری کارکنان و سرپرستانی که آنها را نظارت می‌کنند به این نتیجه رسید که بین سرپرستان و کارکنان از لحاظ اخلاق کاری تفاوت وجود دارد، در عوامل ابتکار و قابلیت اعتماد با همدیگر تفاوت معنی داری وجود داشت اما در عوامل مهارت‌های بین فردی و موارد منفی در کار تفاوتی مشاهده نشد (Petty and Roger, 2005).

براساس مطالعات انجام شده داخلی می‌توان استنباط کرد که اکثر مطالعات داخلی بر روی عدالت سازمانی با متغیر دیگری مانند جو سازمانی، وجدان کاری، تعهد سازمانی و متغیرهای مشابهی انجام شده است و به صورت خاص اخلاق کاری مورد بررسی قرار نداده‌اند. مطالعات خارجی برعکس بیشتر بر اخلاق کاری متمرکز بوده‌اند و ارتباط بین این متغیر را با عوامل دیگری بررسی نموده‌اند. باین حال پژوهش حاضر ضمن بررسی ارتباط بین خرده مؤلفه‌های دو متغیر مذکور، با تمرکز بر جامعه آماری متفاوت و سازمانی آلاینده مثل کارخانه سیمان سعی دارد از نگاهی متفاوت این دو مسئله را مورد بررسی و تحلیل قرار دهد و از طرفی سعی بر این است که با نوعی نگاه جامعه‌شناسانه‌تری این مطالعه انجام پذیرد.

۳. مروری بر مباحث نظری

نظریه بیگانگی مارکس: دیدگاه اندیشمندان مارکسیست این است که ضعف اخلاق کار نتیجه از خودبیگانگی نیروی کار در جوامع صنعتی است، چرا که کار برای کارگر امری خارجی است و او در کار خویش ارضا نمی‌شود، به نظر آن‌ها صنعتی شدن جوامع باعث جایگزینی روابط ثانوی با روابط نخستین و در نتیجه کاهش دلبستگی به کار شده است (کاپلان، ۲۰۰۶: ۴۶). از نظر مارکس بیگانگی عمدتاً زمانی آغاز خواهد شد که انسان نسبت به چیزی که در اصل متعلق به اوست احساس خویشی نمی‌کند، این مسئله نسبت به هر چیزی در جامعه همانند مذهب، دولت، سازمان و کار ممکن است اتفاق بیفتد؛ بنابراین بیگانگی انسان ممکن است با سازمان و کاری که می‌کند و نیز محیط اجتماعی او نیز پیش بیاید، این بیگانگی ممکن است در افراد خاصی یا قشر و طبقه ویژه‌ای ظاهر شود به‌طور کلی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط است (گیدنز^۱ به نقل از معیدفر، ۱۳۷۳).

نظریه مرتن^۲ درباره فشار (عدالت) اجتماعی: به نظر مرتن جامعه باید بین اهداف فرهنگی ارزش داده شده و وسایل نیل به این اهداف توازن برقرار کند، بسیار پیش می‌آید که جامعه اهدافی (درآمد عالی، شغل خوب، رفاه و...) را به شکل آرمانی معرفی می‌کند که دستیابی به آن اهداف برای همگان خوشایند است اما وسایل دستیابی به آن اهداف به‌صورت عادلانه در اختیار افراد قرار نمی‌گیرد که باعث می‌شود افرادی که وسایل دستیابی به اهداف موردنظر به اندازه کافی در اختیارشان قرار نگرفته است دست به واکنش بزنند، واکنش‌هایی که در زیر اشاره می‌شود: ۱- هم‌نوائی: زمانی اتفاق می‌افتد که فرد اهداف آرمانی ارائه شده و وسایل دستیابی به آن اهداف را می‌پذیرد. ۲- نوآوری: زمانی اتفاق می‌افتد که فرد اهداف را می‌پذیرد اما وسایل دستیابی به اهداف را نمی‌پذیرد و برای دستیابی به آن اهداف راه‌های خودش را طی می‌کند. ۳- مناسک‌گرایی: زمانی اتفاق می‌افتد که فرد وسایل دستیابی به اهداف را قبول دارد اما خود اهداف را نمی‌پذیرد. ۴- شورش: زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نه اهداف را قبول دارد و نه وسایل دستیابی به اهداف موردنظر پس مطابق این ایده دست به شورش می‌زند تا اهداف خودش را تحمیل کند. ۵- انزواطلبی: زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نه اهداف را قبول دارد و نه وسایل را و دست به هیچ واکنشی هم نمی‌زند (مرتن به نقل از کتبی، ۱۹۵۷). نوآوری شایع‌ترین نوع واکنش است.

1. Anthony Giddens

2. Robert k Merton

نظریه مبادله: اساس این نظریه بر این است که نابرابری در پاداش‌های دریافتی و پاداش‌های ارائه شده باعث واکنش و تمایز در قدرت کنشگران می‌شود، از اصول مهم این نظریه این است که فرد طبق خواسته و امیالش در جستجوی لذت و رضایت خاطر است. هومنز (۱۹۶۱) در نظریه مبادله خود به قضایای مهمی اشاره می‌کند از قبیل: ۱- قضیه موفقیت: هرچه یک فعالیت در گذشته معین برای فرد پاداش به دنبال داشته باشد احتمال تکرار آن توسط شخص بیشتر خواهد شد و برعکس. ۲- قضیه ارزش: هرچه نتیجه یک کنش برای فرد باارزش‌تر باشد احتمال تکرار آن توسط فرد بیشتر خواهد شد. بلاو (۱۹۶۴) از دیگر نظریه‌پردازان مبادله معتقد است اگر کسی خدمتی در حق دیگری انجام می‌دهد انتظار دارد دیگری در وقت مناسب آن را پاسخ بدهد، بنابراین اعمال هر یک از طرفین به عمل دیگری وابسته است اما معمولاً افراد ذی‌نفع سود برابر به دست نمی‌آورند و سودی بیشتر به دست می‌آورند و دیگران هزینه بیشتری باید بپردازند و این چیزی است که او عدم تعادل قدرت تعریف می‌کند، یعنی اگر کسی توان پاسخگویی به نیازهای شخص اول را نداشته باشد سه حالت پیش می‌آید یا طرف را مجبور به پاسخگویی می‌کند دوم درصدد جبران توسط شخص دیگری می‌شود و سوم اینکه فرد خود را تسلیم دیگری کند، بنابراین فرآیندهای مبادله به تمایز و تفکیک قدرت منجر می‌شود که یکی در مقام فرماندهی و دیگری در مقام فرمان‌برداری قرار می‌گیرد و ناگزیر است که از دستورات فرد دیگر اطاعت کند، در اینجا فرودستان بر پایه هنجارهای اجتماعی تقاضاهای فرادستان را ارزیابی می‌کنند و اگر به این نتیجه برسند که درخواست‌های فرادستان عادلانه است اعلام رضایت کرده و پاسخگو هستند اما اگر آن را ناعادلانه ارزیابی کنند دست به واکنش‌های منفی می‌زنند (ریتزر به نقل از ثلاثی، ۱۹۸۳). این درست مانند رفتار کارکنانی است که در محیط کار دستورات مافوق خود را ارزیابی می‌کنند و اگر به این نتیجه برسند که کار درخواستی از میزان دستمزد ایشان بیشتر است دست به واکنش می‌زنند و ممکن است کار را به نحو احسن انجام ندهند.

۴. چارچوب نظری

با توجه به اینکه نظریه برابری دارای بیشترین ابعاد دو متغیر اصلی یعنی عدالت سازمانی و اخلاق کار را پوشش می‌دهد، بنابراین چهارچوب نظری تحقیق بر اساس نظریه برابری انجام تدوین گردیده است. برداشت از نظریه برابری این است که احساس نابرابری در محیط‌های سازمانی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای شخص از قبیل اخلاق کار و نحوه درست انجام دادن

کار خواهد داشت و واکنش‌های کارکنان را به صورت یک پاسخ به رفتارهای تحمیلی سازمان در پی خواهد داشت. نظریه برابری که توسط آدامز ارائه شده است چنین اظهار می‌کند که افراد دریافتی خود را با دریافتی دیگران از سازمان مقایسه می‌کنند اگر در این مقایسه به این نتیجه برسند که بر خورد سازمان با آن‌ها غیرمنصفانه بود احساس بی‌عدالتی می‌کنند و برای کاهش بی‌عدالتی تلاش می‌کنند.

بر پایه این نظریه افراد می‌خواهند که با آن‌ها بر اساس عدالت رفتار شود و برابری به عنوان باوری که آیا با ما در مقایسه با دیگران به انصاف برخورد شده است تعریف می‌شود. فرآیند چهار مرحله‌ای که طی آن ادراک‌های نابرابری اشخاص شکل می‌گیرد به این ترتیب که نخست ارزیابی خود، سپس ارزیابی دیگری، بعد مقایسه خود با دیگری و در نهایت احساس برابری یا نابرابری می‌کند. نظریه برابری که توسط آدامز ارائه شده است چنین اظهار می‌کند که افراد دریافتی خود را با دریافتی دیگران از سازمان مقایسه می‌کنند اگر در این مقایسه به این نتیجه برسند که بر خورد سازمان با آن‌ها غیرمنصفانه بود احساس بی‌عدالتی می‌کنند و برای کاهش بی‌عدالتی تلاش می‌کنند (Adams, 1965: 12). از جمله تلاش‌های افراد برای کاهش بی‌عدالتی طبقه نظریه آدامز می‌توان به موارد زیر اشاره کرد؟ ۱- میزان آورده خود را تغییر دهند برای مثال انرژی کمتری صرف کار کنند یا از میزان تلاش خود بکاهند. ۲- برای تغییر نتایج تلاش کنند برای مثال تقاضای افزایش حقوق یا ارتقا کنند. ۳- توجیه‌گر وضع موجود باشند برای مثال: بگویند من خوب کار نکرده‌ام پس نباید دریافتی بیشتری داشته باشم. ۴- سازمان را ترک کنند یا غیبت‌های خود را افزایش دهند. ۵- ممکن است بر دیگران اثرگذار بوده و آن‌ها را ترغیب کنند که زیاد کار نکنند (علی مردانی، ۱۳۹۴).

بی‌انصافی در محل کار چیزی است که نظریه پردازانی مثل گرینبرگ (Greenberg, 1993)، تیلور^۱ (۱۹۹۴) و فولجر^۲ (۲۰۰۵) آن را نابرابری نامیده‌اند، باورهای مردم درباره اینکه با آن‌ها به انصاف برخورد شده است یا خیر، مفهوم اصلی در نظریه برابری است. افراد چگونه به این نتیجه می‌رسند که با آن‌ها به عدالت برخورد شده است یا نه؟ در نظریه برابری فرض بر این است که سازوکار اصلی چنین تصمیماتی مقایسه اجتماعی است، ما خودمان را با دیگران مقایسه می‌کنیم، به بیانی فنی‌تر ما نسبت درون داده‌ها (چیزهایی که می‌دهیم) به برون داده‌ها (چیزهایی که دریافت می‌کنیم) را به نسبت درون داد/برون داده‌های دیگران

1. Taylor
2. Folger

مقایسه می‌کنیم (کولیک و آمبروز، ۱۹۹۲) به‌خصوص ما افرادی را برای مقایسه انتخاب می‌کنیم که به طریق مختلف شبیه ما باشند، مثلاً هنگامی که معلمان جوان خود را با معلمان مسن‌تر مقایسه می‌کنند (هم معلمان مسن هم معلمان جوان یک‌جور ایفای نقش می‌کنند اما معلمان مسن ارجحیت دارند) نابرابری بیشتر زمانی به چشم می‌خورد که مقایسه معلمان میان کسانی صورت گیرد که تجربه و سن مشابهی دارند زیرا در مقایسه اول چنین توجیه می‌شود که معلمان مسن تجربه بیشتری دارند. اگر افراد در مقایسه خود به این نتیجه برسند که با آن‌ها به انصاف برخورد نشده است تلاش می‌کنند که نابرابری را از بین ببرند، یکی از پیامدهای بالقوه احساس نابرابری کم شدن انگیزه است. بارون^۲ (۱۹۹۸) توضیح می‌دهد که احساس نابرابری مزاحم انگیزش کاری است و افراد به سه طریق سعی می‌کنند آن را کاهش دهند: اول آنان سعی می‌کنند برون داده‌هایشان را افزایش دهند مثلاً به دنبال منافع بیشتر همچون اضافه حقوق و پاداش‌های دیگر هستند. دوم آنان سعی می‌کنند از کار بیرون بیایند یا کار را ترک کنند و شغل دیگری بیابند. سوم آنان سعی می‌کنند درون داده‌هایشان را کاهش دهند مثلاً تلاش کمتری در کار صرف کنند. بر طبق نظریه برابری عدالت سه نوع است:

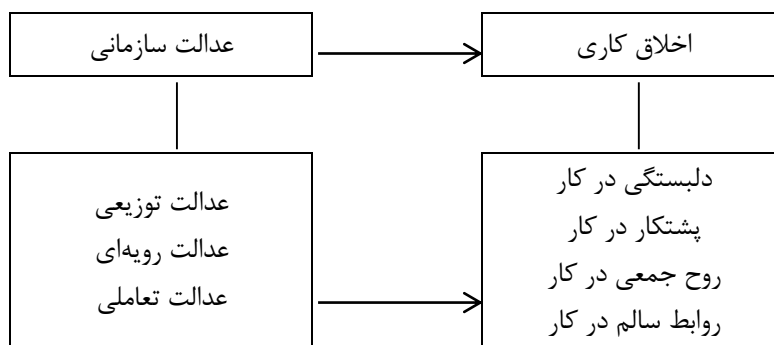
الف- عدالت توزیعی: برابری زمان حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند نسبت ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌ها (پاداش‌ها) یا همین نسبت‌ها با همکارانشان برابر است (ایوانشویچ و ماتسون به نقل از حسین‌زاده و ناصری، ۱۳۸۶) کارکنانی که احساس نابرابری کنند با واکنش‌های منفی از جمله: امتناع از تلاش، کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند.

ب- عدالت رویه‌ای: یعنی درک عدالت از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. در این جا این سؤال مطرح می‌شود که آیا ممکن است کارگری که پاداش کمتری دریافت می‌کند اصلاً احساس نابرابری نکند، با توجه به عدالت رویه‌ای پاسخ مثبت است، برای مثال: دو کارگر باصلاحیت و شایستگی یکسان برای انجام یک کار و مسئولیت شغلی وجود دارند اما سیاست و خط‌مشی سازمان عوامل قانونی بسیاری از قبیل طول ساعات کار، شیفت کاری و غیره دارد و یکی از این دو کارگر پرداختی بیشتری به نسبت دیگری دارد. باین حال کارگری که دستمزد کمتری داشته احساس بی‌عدالتی نکند چون می‌داند سیاست سازمان بدون غرض‌ورزی و تعصب به کار گرفته شده است.

1. Colic & Amberose

2. Baroon

ج- نوع سوم عدالت، عدالت تعاملی نامیده می‌شود، شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود (اسکاندر به نقل از حسین‌زاده و ناصری ۱۳۸۶). این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات همچون (ادب، صداقت، احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. هنگامی که کارگر احساس بی‌عدالتی تعاملی بکند این کارگر احتمال واکنش منفی نسبت به سرپرست به جای کل سازمان واکنش نشان دهد. مدل تجربی با استناد به چهارچوب نظری پژوهش و نظریه برابری طراحی گردیده است.



مدل شماره ۱: مدل تجربی پژوهش

۴-۱. فرضیه‌های پژوهش

بین ابعاد عدالت (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) با ابعاد اخلاق کاری (دلبستگی به کار، پشتکار در کار، روح جمعی در کار، روابط سالم در کار) رابطه وجود دارد. نوع رابطه استخدامی بر میزان اخلاق کاری و عدالت سازمانی تأثیر دارد. تحصیلات بر میزان اخلاق کاری و عدالت سازمانی تأثیر دارد. وضعیت سکونت بر میزان اخلاق کاری و عدالت سازمانی تأثیر دارد. وضعیت تأهل بر میزان اخلاق کاری و عدالت سازمانی تأثیر دارد. سنوات خدمت بر میزان اخلاق کاری و عدالت سازمانی تأثیر دارد.

۴-۲. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی است. بزرگ بودن جامعه آماری و وقت‌گیر بودن و مطالعه واقعیت از بیرون باعث شد تا محقق از رویکردهای کمی استفاده کند. ابزار جمع‌آوری داده‌های موردنیاز پرسشنامه است. جامعه آماری هم کلیه کارکنان کارخانه سیمان استان ایلام است که تعداد آن‌ها براساس استعلام از مدیریت کارخانه برابر با ۷۱۰

نفر در سال ۱۳۹۶ است. نحوه انتخاب نمونه براساس فرمول کوکران تعداد ۲۴۹ نفر به‌عنوان حجم نمونه مشخص گردید، روش نمونه‌گیری بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انجام شد، برای این کار با شناخت جمعیت کارکنان کارخانه سیمان ایلام که از ۳ طبقه تشکیل شده است، از طبقه اول تعداد ۸۳ نفر، از طبقه دوم تعداد ۱۱۳ نفر و از طبقه سوم تعداد ۵۳ نفر مشخص گردید. با توجه به این که احتمال می‌رفت تعدادی از افراد تمایل به پاسخگویی نباشند و یا تعدادی از پرسشنامه‌ها مخدوش گردند، همچنین برای افزایش پایایی ابزار پژوهش در نهایت حجم نمونه به ۲۵۳ نفر افزایش پیدا کرد.

جدول ۱: حجم نمونه طبقات و نمونه کل

گروه	جامعه آماری	حجم نمونه
رسمی	۲۳۸	۸۳
تأمین نیرو	۳۲۱	۱۱۳
حجمی یا خدماتی	۱۵۱	۵۳
کل	۷۱۰	۲۴۹

جهت پایایی و قابلیت اعتماد ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی با ۲۰ گویه برابر ۰/۹۴ و برای اخلاق کاری با ۲۲ گویه برابر ۰/۷۵ است که نتایج آن برای همه طیف‌ها قابل قبول است. جهت روایی پژوهش از دو نوع روایی صوری (استفاده از نظرات اساتید) و روایی سازه از نوع تحلیل عامل استفاده شد، نتایج نشان داد که طیف‌ها از اعتبار و روایی بالایی برخوردار هستند. هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل عاملی در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: مربوط به تحلیل عاملی در متغیر عدالت سازمانی و اخلاق کاری

مفاهیم	عامل‌ها	مقدار ویژه	واریانس کل	واریانس عامل	KMO	Bartlett	Df	Sig
عدالت سازمانی	اول	۹/۳۰۶	۳/۹۳	۳۱/۹۳	/۰۹۵۵	/۰۴۹۶	۱۹۰	۰/۰۰۰
	دوم	۴/۰۹۷	۵۹/۹۴	۲۷/۹				
	سوم	۲/۱۸۳	۷۷/۹۳	۱۸/۰۹				
اخلاق کاری	اول	۶/۱۶۸	۲۲/۱۷۴	۲۲/۱۷۴	/۰۸۶	/۰۲۰۰	۲۳۱	۰/۰۰۰
	دوم	۳/۶۳۸	۳۸/۷۴۶	۱۶/۵۷۲				
	سوم	۲/۲۷۷	۵۵/۰۸۹	۱۶/۳۴۳				
	چهارم	۲/۵۳۵	۶۸/۷۲۳	۱۳/۶۳۴				

بعد از تعیین تعداد عامل‌ها، بایستی بدانیم که هر گویه به چه عاملی اختصاص دارد، برای تشخیص این کار از چرخش عامل‌ها استفاده می‌شود، از پرکاربردترین روش‌های چرخش عامل‌ها، چرخش واریماکس است، این روش تعلق هر گویه به یک عامل را برای ما مشخص می‌کند به این صورت که گویه‌ای که همبستگی بالایی با هر عامل از خود نشان داد به همان عامل تعلق می‌گیرد.

جدول ۳: مربوط به چرخش عامل‌ها در متغیر عدالت سازمانی

نام گویه	عامل اول: عدالت توزیعی	عامل دوم: عدالت روبه‌ای	عامل سوم: عدالت مراده‌ای
گویه ۱	۰/۶۸۸		
گویه ۲	۰/۶۸۴		
گویه ۳	۰/۷۵۵		
گویه ۴	۰/۶۳۸		
گویه ۵	۰/۷۳۷		
گویه ۶		۰/۵۲۶	
گویه ۷		۰/۶۹۴	
گویه ۸		۰/۶۹۳	
گویه ۹		۰/۸۱۴	
گویه ۱۰		۰/۷۴۴	
گویه ۱۱		۰/۷۲۹	
گویه ۱۲			۰/۷۸۴
گویه ۱۳			۰/۸۶۰
گویه ۱۴			۰/۸۷۰
گویه ۱۵			۰/۸۵۲
گویه ۱۶			۰/۸۵۹
گویه ۱۷			۰/۸۷۵
گویه ۱۸			۰/۸۸۲
گویه ۱۹			۰/۷۹۴
گویه ۲۰			۰/۸۷۱

بعد از تعیین تعداد عامل‌ها در متغیر اخلاق کاری، این که هر گویه به چه عاملی اختصاص دارد، در جدول شماره ۴ مشخص است. نتایج نشان می‌دهد که برای هر یک از ابعاد متغیر اخلاق کاری چه گویه‌هایی مشخص هستند.

جدول ۴: مربوط به چرخش عامل‌ها در متغیر اخلاق کاری

نام گویه	عامل اول دلبستگی و علاقه به کار	عامل دوم پشتکار و جدیت در کار	عامل سوم روابط سالم و انسانی در کار	عامل چهارم روح جمعی و مشارکت کار
گویه ۱	۰/۷۴۷			
گویه ۲	۰/۳۷۹			
گویه ۳	۰/۶۰۳			
گویه ۴	۰/۷۳۷			
گویه ۵	۰/۷۰۱			
گویه ۶		۰/۴۹۷		
گویه ۷		۰/۶۴۷		
گویه ۸		۰/۶۳۹		
گویه ۹		۰/۲۷۶		
گویه ۱۰		۰/۵۶۴		
گویه ۱۱		۰/۵۲۱		
گویه ۱۲		۰/۵۸۵		
گویه ۱۳			۰/۷۳۵	
گویه ۱۴			۰/۵۰۶	
گویه ۱۵			۰/۶۸۳	
گویه ۱۶			۰/۶۶۳	
گویه ۱۷			۰/۷۶۶	
گویه ۱۸			۰/۵۱۴	
گویه ۱۹				۰/۸۰۶
گویه ۲۰				۰/۶۳۷
گویه ۲۱				۰/۶۴۷
گویه ۲۲				۰/۵۷۹

۵. تعریف مفاهیم و متغیرها

اخلاق کار: به حوزه‌ای از فرهنگ جامعه گفته می‌شود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را در بر می‌گیرد و قابل‌شناسایی است و از قواعد حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱).

عدالت سازمانی: بیانگر ادراکات کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است (رضاییان، ۱۳۸۴) گرینبرگ (۲۰۰۴) عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارکنان تعریف می‌کند. در جدول شماره ۵ تعریف عملیاتی مفاهیم و متغیرها به‌صورت کامل بیان شده است.

جدول ۵: شاخص سازی و عملیاتی کردن متغیرها و مفاهیم

مفهوم	شاخص	گویه‌ها
اخلاق کار	دلبستگی و علاقه	آدم دقیقی هستم- تمام هوش و حواسم به کار هست -می‌توان روی کار من حساب کرد - کارم را با احتیاط انجام می‌دهم- احساس سردی نسبت به کارم دارم
	پشتکار و جدیت	حوصله کار ندارم، آدم وظیفه‌شناسی هستم، شیفته کار هستم، آدم سخت‌کوشی هستم، در کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به خرج می‌دهم، در کارم احساس مسئولیت نمی‌کنم.
	روح جمعی و مشارکت	در محیط کار آدم سازگار و بسازی هستم. آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه هستم. روحیه جمعی دارم. تابع مقررات هستم از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم. نظم را رعایت می‌کنم. آدم کله‌شق و یک‌دنده‌ای هستم
	روابط انسانی و سالم	در کارم مراعات دیگران را هم می‌کنم - آدم مؤدبی هستم - آدم روراستی هستم - با همکاران رفتاری دوستانه دارم.
عدالت	عدالت توزیعی	۱- زمان کار من مناسب است ۲- میزان پرداختی به من در قبال کارم مناسب است ۳- به نظرم حجم کار من کاملاً عادلانه است ۴- پاداش‌های دریافتی من عادلانه است ۵- مسؤلیت‌های من در کارم منصفانه است
	عدالت رویه‌ای	۱- تصمیم‌گیری توسط مدیر کل بدون غرض‌ورزی است ۲- مدیر کل قبل از تصمیم‌گیری از تمام نگرانی‌های کارکنان اطمینان حاصل می‌کند ۳- برای تصمیمات رسمی، مدیر کل من اطلاعات صحیح و کامل جمع‌آوری می‌کند ۴- مدیر کل هنگام درخواست کارکنان به آن‌ها توضیحات کامل می‌دهد ۵- همه تصمیمات شغلی تحت تأثیر نظرات و دیدگاهی کارکنان اخذ می‌شود ۶- کارکنان اجازه به چالش کشیدن یا درخواست تجدیدنظر در تصمیمات مدیر کل را دارند.
عدالت سازمانی	عدالت تعاملی	۱- موقع تصمیم‌گیری در مورد شغل من مدیر با من با احترام برخورد می‌کند، ۲- موقع تصمیم‌گیری در مورد شغل من مدیر با من با مهربانی برخورد می‌کند، ۳- موقع تصمیم‌گیری در مورد شغل من مدیر با من با صداقت برخورد می‌کند، ۴- موقع تصمیم‌گیری در مورد شغل من مدیر نگرانی خود را نسبت به حقوق من نشان می‌دهد، ۵- موقع تصمیم‌گیری در مورد شغل من مدیر در مورد مقولات تصمیم خود با من بحث می‌کند، ۶- مدیر توجیهات کافی برای تصمیمات اخذ شده در مورد شغلم به من ارائه می‌دهد، ۷- به کارکنان اجازه داده می‌شود تصمیمات متخذه توسط مدیر را زیر سؤال ببرند یا از آن‌ها فرجام‌خواهی کنند، ۸- وقتی تصمیماتی در مورد شغلم گرفته می‌شود مدیر نسبت به نیازهای شخصی من حساسیت نشان می‌دهد، ۹- وقتی تصمیماتی در مورد شغلم گرفته می‌شود، مدیر توضیحاتی می‌دهد که برایم قابل‌قبول است، ۱۰- مدیر درباره هر تصمیمی که در مورد شغلم گرفته می‌شود به نحو خیلی روشنی توضیح می‌دهد.

۶. یافته‌های پژوهش

نتایج نشان می‌دهد که بیش‌ترین تعداد پاسخگویان را کارکنان تأمین نیرو تشکیل می‌دهند که ۴۵/۸٪ را شامل می‌شود، کارکنان رسمی با ۳۲/۲٪ و کارکنان خدماتی با ۲۰/۹٪ کمترین

درصد را به خود اختصاص داده‌اند. میزان تحصیلات پاسخگویان به این صورت است که ۵/۱٪ درصد بی‌سواد، ۱۶/۶٪ درصد بی‌سواد، ۴۱/۱٪ درصد دیپلم، ۳۰٪ درصد لیسانس و ۷/۱٪ درصد را بالاتر از لیسانس تشکیل می‌دهند که بیش‌ترین درصد را دیپلم تشکیل می‌دهند. در مورد وضعیت منزل مسکونی ۵۲٪ درصد صاحب منزل شخصی، ۳۵٪ درصد در خانه‌های اجاره‌ای، ۸٪ درصد در خانه‌های سازمانی، ۱۰٪ درصد در منزل پدری و کمتر از یک درصد هم سایر را عنوان کرده‌اند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل و صاحب فرزند نشان می‌دهد که ۸۷/۷٪ درصد را متأهل و ۱۲/۳٪ درصد را مجرد تشکیل می‌دهند، در میان متأهلین هم ۲۸٪ درصد متأهلین صاحب یک فرزند، ۴۸٪ درصد صاحب دو فرزند، ۱۷/۶٪ درصد صاحب سه فرزند، ۳/۷٪ درصد صاحب چهار فرزند و ۱/۶٪ درصد هم صاحب پنج فرزند می‌باشند. توزیع فراوانی سن پاسخگویان به این صورت است که پایین‌ترین سن ۲۴ سال و بالاترین سن ۶۹ سال ذکر گردیده است، میانگین سن پاسخگویان ۳۸ سال است. توزیع فراوانی درآمد پاسخگویان به این صورت است که پایین‌ترین میزان درآمد ۸۰۰ هزار تومان ذکر گردیده است و بالاترین میزان ۵ میلیون تومان عنوان شده است، نمای درآمد پاسخگویان ۲ میلیون تومان است. توزیع فراوانی سنوات خدمت پاسخگویان به این صورت است که پایین‌ترین سنوات خدمت ۱ سال ذکر گردیده است و بالاترین میزان سنوات خدمت ۲۵ سال عنوان شده است، نمای سنوات خدمت پاسخگویان هم ۱۹ سال است. آمار توصیفی به‌دست‌آمده برای متغیرهای عدالت سازمانی و اخلاق کاری نشان می‌دهد که میانگین نمره کل عدالت سازمانی (۴۶/۱) و میانگین نمره اخلاق کاری (۷۷/۲) است. از آنجاکه میانگین‌های مذکور از میانگین مورد انتظار (برای اخلاق کاری برابر ۶۶) بیشتر ولی برای عدالت سازمانی (میانگین مورد انتظار برابر ۶۰) است، نشان‌دهنده نمره پایین عدالت سازمانی و بالا بودن اخلاق کاری در بین کارکنان مورد مطالعه است.

جدول ۶: توزیع فراوانی نمرات اخلاق کاری و عدالت سازمانی کارکنان

انحراف معیار	میانگین مورد انتظار	میانگین	بیش‌ترین	کمترین	تعداد	
۷/۰۸	۶۶	۷۷/۲	۹۴	۳۸	۲۵۳	اخلاق کاری
۱۷/۶	۶۰	۴۶/۱	۹۲	۲۰	۲۵۳	عدالت سازمانی

جدول شماره ۷ مقایسه میانگین رتبه ابعاد مختلف متغیر میزان عدالت و اخلاق سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج بیان می‌کند که میانگین رتبه‌ها در ابعاد مختلف هر دو متغیر با هم

تفاوت دارند و لذا فرض H_0 یا فرض یکسانی رتبه‌ها رد می‌شود. مقدار کی دو در این آزمون برای اخلاق کاری برابر $۵۹۰/۷$ و برای عدالت سازمانی برابر $۱۸۶/۳$ است. این نتیجه در سطح حداقل ۹۵ درصد این معناداری را تأیید می‌کند.

جدول ۷: آزمون مقایسه میانگین رتبه ابعاد مختلف متغیر میزان عدالت و اخلاق سازمانی

مفاهیم	مؤلفه‌ها	میانگین رتبه	آزمون کی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
اخلاق کار	دلبستگی به کار	۲/۱۸	۵۹۰/۷	۳	۰/۰۰۰
	پشتکار در کار	۳/۷۸			
	روح جمعی در کار	۲/۹۱			
	روابط سالم در کار	۱/۱۳			
عدالت سازمانی	توزیعی	۱/۶۱	۱۸۶/۳	۲	۰/۰۰۰
	رویه‌ای	۱/۷۱			
	مراوده‌ای	۲/۶۸			

بررسی فرضیه‌ها

در مرحله اول تحلیل برای تعیین رابطه عدالت سازمانی و اخلاق کاری از ضریب توافقی کاپا کوهن استفاده گردید، ضریب توافق کاپا ($۰/۰۵۷$) با سطح معنی‌داری ($۰/۰۲۸$) وجود رابطه مثبت بین دو متغیر را تأیید کرد، این نتیجه نشان می‌دهد که فرض تحقیق تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

جدول ۸: ضریب توافق کاپا کوهن بین متغیرهای عدالت سازمانی و اخلاق کاری

اخلاق کاری	کاپا کوهن	
۲/۲	Kappa	عدالت سازمانی
۰/۰۲۸	Sig	

جدول ۹ ماتریس همبستگی بین شاخص‌های عدالت سازمانی و اخلاق کاری را نشان می‌دهد. نتایج به‌دست‌آمده برای متغیر عدالت توزیعی با دلبستگی به کار ($-۰/۱۲۸$)، پشتکار در کار ($۰/۰۶۰$)، روح جمعی در کار ($۰/۰۴$) و روابط سالم در کار ($۰/۱۶۷$)، عدالت رویه‌ای با دلبستگی به کار ($-۰/۹۱$)، با پشتکار در کار ($۰/۹۰$)، روح جمعی در کار ($۰/۱۰۸$) و روابط سالم در کار ($۰/۳۲$)، عدالت تعاملی با دلبستگی به کار ($-۰/۱۱۲$)، پشتکار در کار ($۰/۰۴$)، روح جمعی در کار ($۰/۱۳۲$) و روابط سالم در کار ($۰/۰۵$) است. محاسبه ضرایب فی و کاپا نشان از رابطه عدالت توزیعی و دلبستگی به کار، عدالت توزیعی و روابط سالم در کار، عدالت

تعاملی و دلبستگی به کار، عدالت تعاملی و روح جمعی و مشارکت در کار، عدالت تعاملی و روابط سالم در کار دارد.

جدول ۹: ماتریس همبستگی بین شاخص‌های عدالت سازمانی و اخلاق کاری

اخلاق کار	روابط سالم و انسانی در کار	روح جمعی و مشارکت در کار	پشتکار و جدیت در کار	دلبستگی و علاقه به کار	همبستگی پیرسون	اخلاق کاری / عدالت سازمانی
۰/۰۲۳	۰/۱۶۷	۰/۰۴۰	۰/۰۶۰	-۰/۱۲۸	r	عدالت توزیعی
۰/۷۱۵	۰/۰۰۸	۰/۵۳۱	۰/۳۴۵	۰/۰۴	Sig	
۰/۰۳۶	۰/۳۲	۰/۱۰۸	۰/۹۰	-۰/۹۱	r	عدالت رویه‌ای
۰/۵۷۲	۰/۶۱۵	۰/۰۸۸	۰/۱۵۰	۰/۱۵۰	Sig	
۰/۰۳۱	۰/۰۵	۰/۱۳۲	۰/۰۴	-۰/۱۱۲	r	عدالت تعاملی
۰/۶۲۷	۰/۳۵۳	۰/۰۳۴	۰/۵۱۹	۰/۰۷	Sig	
۰/۰۳۵	۰/۰۷۷	۰/۱۲۳	۰/۰۶۷	-۰/۱۲۲	r	عدالت کل
۰/۵۸۱	۰/۲۲۱	۰/۰۵۱	۰/۲۸۷	۰/۰۵۳	Sig	
	۰/۱۸۴	۰/۱۰۶	۰/۰۶۷	۰/۲۴۰	Phi	عدالت توزیعی
	۰/۰۷۳	۰/۵۸۳	۰/۸۹۱	۰/۰۰۶	Sig	
	۰/۱۱۹	۰/۱۱۳	۰/۰۹۳	۰/۱۷۹	Phi	عدالت رویه‌ای
	۰/۴۶۱	۰/۵۲۳	۰/۷۰۴	۰/۰۸۷	Sig	
	۰/۱۵۰	۰/۱۵۹	۰/۱۱۰	۰/۲۱۸	Phi	عدالت تعاملی
	۰/۲۲۲	۰/۱۷۰	۰/۵۴۷	۰/۰۱۷	Sig	
	۰/۰۶۱	۰/۰۱۹	۰/۰۱۴	۰/۰۲۹	Kappa	عدالت تعاملی
	۰/۰۴۷	۰/۵۲۰	۰/۶۰۰	۰/۲۶۰	Sig	

آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه

ضریب تحلیل واریانس برای تأثیر متغیر وضعیت استخدامی بر اخلاق کاری نشان داد که بین طبقات مختلف استخدامی از لحاظ اخلاق کاری تفاوتی وجود ندارد. همچنین تحلیل واریانس محاسبه شده برای تأثیر متغیر وضعیت استخدامی بر عدالت سازمانی نشان داد که بین طبقات مختلف از لحاظ درک عدالت سازمانی تفاوت وجود دارد به این معنی که طبقات حجمی و خدماتی درک بهتری از احساس وجود عدالت سازمانی دارند و بقیه طبقات نسبت به احساس وجود عدالت سازمانی بدبین می‌باشند.

جدول ۱۰: تفاوت میانگین اخلاق کاری و عدالت سازمانی بر حسب متغیر وضعیت استخدامی

Sig	F	میانگین	عدالت سازمانی		Sig	F	میانگین	اخلاق کاری	
۰/۰۰۰	۲۲/۳۸	۴۵/۶۸	رسمی	نوع استخدامی	۰/۶۸۸	۰/۳۷۴	۷۶/۷۱	رسمی	نوع استخدامی
		۴۰/۶۶	تأمین نیرو				۷۷/۴۶	تأمین نیرو	
		۵۸/۷۷	خدماتی				۷۷/۶۴	خدماتی	
		۴۶/۱۳	۲۵۳	جمع			۷۷/۲۵	۲۵۳	جمع

نتایج جدول شماره ۱۱ نشان می‌دهد تحلیل واریانس محاسبه شده برای تأثیر متغیر تحصیلات بر عدالت سازمانی معنادار است. به این معنی که افراد بی‌سواد و زیر دیپلم درک بهتری از احساس عدالت سازمانی دارند و در عوض افراد با تحصیلات دیپلم و بالاتر از آن نسبت به احساس وجود عدالت سازمانی بدبین می‌باشند. تحلیل واریانس محاسبه شده برای تأثیر متغیر تحصیلات بر اخلاق کاری نشان داد بین افراد با تحصیلات متفاوت، میانگین اخلاق کاری تفاوتی وجود ندارد.

جدول ۱۱: تفاوت میانگین اخلاق کاری و عدالت سازمانی بر حسب متغیر تحصیلات

Sig	F	میانگین	عدالت سازمانی		Sig	F	میانگین	اخلاق کاری	
۰/۰۱	۳/۴۱	۵۰	بی‌سواد	تحصیلات	۱/۴۶۷	۱/۸۹۵	۷۷/۳	بی‌سواد	
		۵۴/۳	زیر دیپلم				۷۹/۱	زیر دیپلم	
		۴۳/۱	دیپلم				۷۶/۹	دیپلم	
		۴۵/۵	لیسانس				۷۶/۷	لیسانس	
		۴۴	بالاتر لیسانس				۷۷/۶	بالاتر لیسانس	

نتایج حاصل از جدول شماره ۱۲ برای تأثیر متغیر طبقه اجتماعی بر اخلاق کاری نشان از تفاوت معنی‌دار اخلاق کاری در میان طبقات اجتماعی کارکنان دارد به این معنی که کسانی که خود را جزء طبقه اجتماعی پایین می‌دانند به مراتب دارای اخلاق کاری بهتری نسبت به کسانی دارند که خود را جزء طبقات اجتماعی میانی و بالا دارند. همچنین برای تأثیر طبقه اجتماعی بر عدالت سازمانی نتایج نشان از عدم تفاوت معنی‌دار عدالت سازمانی بین طبقات اجتماعی دارد.

جدول ۱۲: تفاوت میانگین اخلاق کاری و عدالت سازمانی بر حسب متغیر طبقه اجتماعی

Sig	F	میانگین	عدالت سازمانی		Sig	F	میانگین	اخلاق کاری	
۰/۹۴	۰/۰۵	۴۸/۸	بالا	طبقه اجتماعی	۰/۰۱	۴/۰۹	۶۸/۴	بالا	
		۴۶/۱	متوسط				۷۷/۵	متوسط	
		۴۶	پایین				۷۷/۳	پایین	
		۴۶/۱۳	۲۵۳	جمع			۷۷/۲۵	۲۵۳	جمع

آزمون تحلیل واریانس دوطرفه

برای تبیین اثر تعاملی متغیرها بر اخلاق کاری از آزمون تحلیل واریانس دو طرفه استفاده شد، نتایج حاصل از جدول شماره ۱۳ که ضریب به‌دست‌آمده برای اثر تعاملی متغیرهای وضعیت استخدامی با (تأهل، طبقه اجتماعی و تحصیلات) نشان داد که تعامل وضعیت استخدامی با وضعیت تأهل (۴/۵ با سطح معنی‌داری ۰/۰۱) معنی‌دار است و بقیه متغیرها در حالت تعاملی دارای اثر معنی‌داری نمی‌باشند. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر تعاملی متغیرهای تحصیلات و منزل مسکونی، تحصیلات و طبقه اجتماعی، تحصیلات و وضعیت سکونت، طبقه اجتماعی و وضعیت تأهل، طبقه اجتماعی و نوع منزل مسکونی، وضعیت استخدامی و وضعیت تأهل، وضعیت سکونت و وضعیت تأهل، نوع منزل مسکونی و وضعیت تأهل، معنی‌دار است.

جدول ۱۳: ماتریس تعامل متغیرهای مختلف تأثیرگذار بر اخلاق کاری (تحلیل واریانس دوطرفه)

نوع متغیر	Df	F	Sig	نوع متغیر	Df	F	Sig
تحصیلات	۴	۲/۸	۰/۰۲۵	تحصیلات	۴	۳/۱	۰/۰۱۴
وضعیت سکونت	۱	۱/۸	۰/۱۷۵	طبقه اجتماعی	۲	۴/۶	۰/۰۱۰
تعامل	۴	۲/۸	۰/۰۲۳	تعامل	۶	۳/۳	۰/۰۰۳
نوع متغیر	Df	F	Sig	نوع متغیر	Df	F	Sig
استخدامی	۲	۴/۴	۰/۰۱۲	تحصیلات	۴	۴	۰/۰۰۴
تأهل	۱	۰/۶۴۴	۰/۴۲۳	منزل مسکونی	۴	۲	۰/۰۹۴
تعامل	۲	۴/۵	۰/۰۱۲	تعامل	۸	۲/۸	۰/۰۰۵
نوع متغیر	Df	F	Sig	نوع متغیر	Df	F	Sig
طبقه اجتماعی	۲	۱۱/۵	۸/۱	طبقه اجتماعی	۲	۳/۹	۰/۰۳۰
تأهل	۱	۹/۸	۰/۰۰۲	منزل مسکونی	۴	۱/۶	۰/۲۲۶
تعامل	۲	۸/۱	۰/۰۰۰	تعامل	۵	۲/۷	۰/۰۱۹
نوع متغیر	Df	F	Sig	نوع متغیر	Df	F	Sig
وضعیت سکونت	۱	۱/۱	۰/۴۸۰	منزل مسکونی	۴	۱/۵۶۰	۰/۷۰۶
تأهل	۱	۰/۲۷۹	۰/۶۹۰	تأهل	۱	۱/۷	۰/۲۲۱
تعامل	۱	۴/۶	۰/۰۳۲	تعامل	۴	۵/۳	۰/۰۰۰

برای نشان دادن اثر تعاملی متغیرهای مختلف بر عدالت سازمانی از تحلیل واریانس دوطرفه استفاده شد، نتایج حاصل از جدول شماره ۱۴ نشان می‌دهد که تعامل متغیرهای وضعیت استخدامی و وضعیت سکونت، طبقه اجتماعی و وضعیت تأهل بر درک عدالت سازمانی معنی‌دار است.

جدول ۱۴: ماتریس تعامل متغیرهای مختلف تأثیرگذار بر عدالت سازمانی (تحلیل واریانس دوطرفه)

نوع متغیر	Df	F	Sig	نوع متغیر	Df	F	Sig
استخدامی	۲	۴/۷	۰/۱۷۴	طبقه اجتماعی	۲	۰/۴۲۷	۰/۷۰۱
سکونت	۱	۰۰۰	۰/۹۸۵	وضعیت تأهل	۱	۰/۵۶۵	۰/۴۸۷
تعامل	۲	۴	۰/۰۱۸	تعامل	۲	۴/۱	۰/۰۱۷

آزمون رگرسیون

در پژوهش حاضر از آماره رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده به عمل آمد. جدول شماره ۱۵ نتایج حاصل از ضریب رگرسیون را نشان می‌دهد. آزمون T نشان می‌دهد که ضریب بتا برای متغیر وضعیت استخدامی، سنوات خدمتی و عدالت توزیعی و تأثیر آن بر اخلاق کاری در سطح معناداری قرار دارد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که مقدار T برای وضعیت استخدامی متغیر برابر (T= ۴/۸) و ضریب معنی‌داری (Sig.T= ۰/۰۰۰)، برای سنوات خدمتی برابر (T= ۳/۱) و ضریب معنی‌داری (Sig.T= ۰/۰۰۲) و برای عدالت سازمانی برابر (T= ۲/۸) و ضریب معنی‌داری (Sig.T= ۰/۰۰۶) است. نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای وضعیت استخدامی، سنوات خدمت و عدالت توزیعی توانستند تغییرات متغیر اخلاق کار را پیش‌بینی کنند.

جدول ۱۵: عناصر متغیرهای درون معادله برای پیش‌بینی روابط سالم و انسانی در کار

مرحله	نام متغیر	ضریب B	Beta	T	Sig
اول	وضعیت استخدامی	۲	۰/۳۸۷	۴/۸	۰/۰۰۰
دوم	سنوات خدمت	۰/۱۲۴	۰/۲۴۶	۳/۱	۰/۰۰۲
سوم	عدالت توزیعی	۰/۱۴۱	۰/۱۹۵	۲/۸	۰/۰۰۶

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با این هدف شروع شد تا رابطه عدالت سازمانی و اخلاق کاری را در میان کارکنان کارخانه سیمان ایلام مورد بحث و بررسی قرار دهد و درک کارکنان از وجود عدالت سازمانی و میزان اخلاق کاری را بسنجد. از جمله شاخص‌های اخلاق کار می‌توان به دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکت در کار، روابط سالم و انسانی در کار اشاره کرد که نتایج حاصل نشان می‌دهد که عواملی همچون عدالت سازمانی، جو سازمانی و متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تأهل و...) در افزایش یا کاهش اخلاق کار مؤثر می‌باشند.

به جهت مقایسه نتایج این پژوهش با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه چون پژوهش‌های زیادی با این موضوع صورت نگرفته است لکن از پژوهش‌های مشابه استفاده گردید، همان‌طور که در بخش‌های پیش آورده شد بین تعدادی از ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد اخلاق کاری رابطه معناداری وجود دارد اما بین دیگر ابعاد رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های جعفری (۱۳۹۰)، سیدجوادی (۱۳۸۷) و مریکا جونز (۲۰۱۵) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش‌های فلاوندی (۱۳۹۳)، اعتباریان (۱۳۸۹)، براتی (۱۳۸۹) و موکاهیت (۲۰۱۲) همخوانی ندارد.

اگر به چهارچوب نظری پژوهش برگردیم مشاهده می‌شود که کارکنان هنگامی که عدالت سازمانی را ضعیف احساس کنند دست به واکنش‌هایی می‌زنند، در اینجا کارکنان ممکن است کار را ترک کنند یا حتی از زیر کار طفره روند که معمول‌تر است، نتایج این پژوهش هم نشان داد که درک کارکنان از احساس وجود عدالت ضعیف است بالطبع انتظار می‌رود که واکنش کارکنان به نبود عدالت سازمانی، اخلاق کاری ضعیف باشد که نتایج نشان از اخلاق کاری بالا در میان همه طبقات دارد، عدم تأیید فرضیه هیچ‌گاه به معنی ضعف پژوهش نیست با توجه به پایایی و روایی بالای ابزار کار برای جمع‌آوری داده‌ها اما نتیجه مطابق نظریه پژوهش نیست، از آنجاکه نتیجه هر پژوهشی کاملاً بستگی به نوع پاسخگو پاسخگویان دارد و چون پاسخگویی به متغیرهایی که مربوط به جنبه‌های شخصی فرد است (از قبیل میزان اخلاق کاری) بهتر آن خواهد بود که از روش‌های کیفی برای پژوهش استفاده گردد.

یافته‌های پژوهش از این حکایت دارد که میزان درک کارکنان از وجود عدالت سازمانی ضعیف است، بین طبقات مختلف از لحاظ درک عدالت سازمانی تفاوت وجود دارد به طوری که کارکنان بخش خدمات درک بهتری از وجود عدالت داشتند و کارکنان رسمی و تأمین نیرو در مورد احساس عدالت درک ضعیفی داشتند، میزان اخلاق کاری در بین همه طبقات بالا بود، درک عدالت سازمانی هم تأثیری بر میزان اخلاق کاری نداشت.

بر اساس نتایج حاصل می‌توان استنباط کرد که وجود عدالت سازمانی و رعایت آن در سطح سازمان، منجر به تقویت مواردی همچون علاقه و وابستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، تقویت روحیه جمعی و مشارکتی در کار و در نهایت افزایش روابط سالم و انسانی در محیط کار و سازمان می‌شود و این وضعیت کارائی و بهره‌وری سازمانی را به همراه خواهد داشت. از آنجاکه ارائه هر گونه پیشنهاد در این راستا منوط به رعایت بسترهای سازمانی و شرایط موجود در هر سازمان خاص می‌باشد؛ بنابراین هر یک از اعضای سازمان باید مبنای

پاداش و پرداخت را بدانند، برای مثال اگر پاداش بیشتری به کارگری داده می‌شود این موضع به روشنی به اطلاع کارکنان برسد. برخی از کارکنان دیدگاه ملموس و مادی به پاداش‌ها دارند و شاید این مسیر برای ارائه پاداش برای این افراد مناسب باشد؛ برخی دیدگاه غیر ملموس و معنوی آن را در نظر دارند؛ که برای این افراد از جایگزین‌هایی دیگر مانند مرخصی تشویقی، ارائه لوح تقدیر و افزایش احترام و اعتماد و موارد مشابه اقدام نمود. اقدام اشخاص بر پایه ادراک از واقعیت خواهد بود برای مثال ممکن است دو نفر به یک میزان کار کرده باشند اما یکی از آن‌ها فکر کند که بیشتر کار کرده است؛ بر همین اساس ارائه و نوع پاداش نیز متناسب با آن متفاوت خواهد بود. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند. نظام پاداش می‌تواند به تقدیر مناسب از مشارکت‌های کارکنان کمک کرده و بدین سان زمینه بروز رفتار و افعال اخلاقی را فراهم ساخته و سلامت اداری سازمان را ارتقاء بخشد.

منابع

- امیرکافی، مهدی و عبدی‌پور، مظفر (۱۳۹۵). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی»، *پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۹(۹): ۹۱-۱۲۴.
- اعتباریان، اکبر و احمدی پناه مهرآبادی، آمنه (۱۳۸۹). «رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و وجدان کاری»، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد*، ۴(۲): ۲۳-۴۱.
- براتی احمدآبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۹). «رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی»، *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۴(۱۳): ۶۵-۸۱.
- بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم و سنجی، مجیده (۱۳۹۰). «بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی»، *فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸(۳): ۴۰۷-۴۲۶.
- جعفری، اصغر و جعفری، اکبر (۱۳۹۰). «رابطه بین عوامل شخصیتی و وجدان کاری در میان کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر»، *فصلنامه علوم رفتاری*، ۳(۸): ۲۶-۳۷.
- حسن‌زاده ثمرین، تورج؛ گورابی، احمد و نیکرو، حسن (۱۳۹۴). «بررسی و تبیین تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۴): ۱۲۲۳-۱۲۴۳.
- حسین‌زاده، علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶). «عدالت سازمانی»، *مجله تدبیر*، ۱۸(۱۹۰): ۱۸-۲۳.
- دوچ، مورتون؛ کراوس، روبرت (۱۹۲۰). *نظریه‌ها در روانشناسی اجتماعی*، ترجمه: کتبی، مرتضی (۱۳۷۴). انتشارات دانشگاه تهران.
- ریترز، جورج (۱۹۸۳). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی. چاپ پنجم. سال ۱۳۸۰.
- ساروخانی، باقر و طالبیان، امیر (۱۳۸۱). «وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۴(۴): ۱۶۲-۱۸۸.
- سید جوادین، سید رضا؛ فراحی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). «شناخت تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی»، *نشریه مدیریت بازرگانی*، ۱: ۵۵-۷۰.
- شاه حیدری‌پور، رضوان و کمالیان، امین‌رضا (۱۳۹۱). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی»، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۰(۱): ۱۷۵-۲۰۱.
- علی مردانی، قادر (۱۳۹۴). *مروری بر نظریه‌های انگیزش*، تبریز، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی.
- قلاوندی، حسن و علی‌زاده، معصومه (۱۳۹۳). «تحلیل همبستگی بین ویژگی‌های رهبری، ادراک عدالت سازمانی و وجدان کاری»، *فرایند مدیریت توسعه*، ۲۷(۳): ۳-۲۰.
- کاویان، بهنام (۲۰۰۶). «بررسی اخلاق کار در بخش خصوصی و دولتی»، *ماهنامه تدبیر*، ۱۶(۱۶۵): ۴۵-۵۰.
- لیاقتدار، محمدجواد؛ نصرآبادی، حسنعلی؛ سمیعی، فاطمه و هاشمی، وجیهه (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۴۱): ۲۷-۴۰.

- مشرف جوادی، محمدحسین و ابوطالبی، محمدحسین (۱۳۸۹). «بررسی شاخص‌های عدالت سازمانی در نهج‌البلاغه»، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱: ۱۱-۳۶.
- مصطفی‌نژاد، حسن (۱۳۹۱). «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان فاتب»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۷۲: ۲۳۸-۲۵۲.
- معیدفر، سعید (۱۳۷۷). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۶(۲۳): ۳۲۱-۳۴۱.
- وین ک، هوی و سیسل ج؛ میسکل (۱۹۳۸). مدیریت آموزشی (نظریه، تحقیق و کاربرد)، ترجمه: نادر سلیمانی، محمود صفری، سید مرتضی نظری (۱۳۹۴). تهران: انتشارات سمت.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Greenberg, J. (1990c). *Looking fair vs. being fair*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds, *Research in Organizational Behavior* Greenwich), CT: JAI Press.
- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*, Vol. 6, No, 12, 107-121.
- Linz, D., Wirth, K., Ukena, C., Mahfoud, F., Pöss, J., Linz, B. & Neuberger, H. R. (2013). Renal denervation suppresses ventricular arrhythmias during acute ventricular ischemia in pigs. *Heart rhythm*, Vol. 10, No. 10, 1525-1530.
- McAuley, J. D. (1966). "Social Responsibility: A Modern Need of The Social Studies". *Journal of Education*. Vol. 43, No. 4, 223-227.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*, Vol. 86, 401-405.
- Mucahit, C.; Sariturk, M. (2012). *Organization Justice and Motivation Relationship in The Istambul Ticaret University Of Adiyaman*.
- Petty, C. G. and Roger, B. H. (2005). Work Ethic Characteristics: Perceived Work Ethics of Supervisors and Workers, *Journal of STEM Teacher Education*: Vol. 42: No. 2, 5-20.
- Shahrul, N. and Salahudin, B. (2015). "The Effect Of Eslamic Work Ethics On Organization Commitment", *Procedia Economic And Finance*, No. 35, 582-590.
- Wentzel, K. R. (1991). "Social Competence at School: Relationn between Social Responsibility and Academic Achievement". *Reviewed Educational Research*, Vol. 61, 1-24.