فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام

شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره چهاردهم (بهار ۱۴۰۲)

مروری بر مفهوم عدالت سازمانی

(تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۰۲/۱۲ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۳/۲۸)

دکتر سیدکامران یگانگی[۱]

استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

علی بهرامیان[۲]

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی-خط مشی گذاری عمومی، واحد زنجان، ایران

چکیده

با ملاحظه تاریخ زندگی اجتماعی انسان و نحوه شکل گیری دولت‌ها در عرصه جوامع انسانی به نظر می رسد که تحقق عدالت، مبنای توجیه حیات دولت و سنگ پایه مشروعیت اقدام و ثبات آن در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه است. عدالت میراث شکوهمند و جدایی ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده است. رعایت عدالت یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلندمدت است. فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و نحوه برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. از این رو مفهوم عدالت در سیر نظریه‌های سازمان مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است. این مقاله با هدف بازکاوی تعاریف، مفاهیم و ابعاد عدالت سازمانی انجام شده است. در این مقاله ابتدا واژه‌کاوی مفهوم عدالت در ادبیات بین المللی و همچنین در نظام ارزشی اسلام بررسی شده سپس به ابعاد عدالت سازمانی که توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای می باشد، اشاره شده است.

واژگان کلیدی: عدالت، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای

---

[۱] نویسنده مسئول yeganegi@iauz.ac.ir

[۲] ali. bahramian@iauz. ac. ir-

مقدمه

عدالت یکی از خواسته‌های درونی انسان‌هاست. تمام انسان‌ها در هر زمان و مکـان خواسـتار عدالت می‌باشند و همواره در زندگی خود از آن دم می‌زنند و از نابرابری و تبعـیض بیـزاری می‌جویند. (کنـاری‌زاده، ۱۳۸۵، ص۱) عـدالت در زمـره مهمتـرین مفـاهیمی اسـت کـه در مباحث اجتماعی و سیاسی مطرح می‌شود و مطابق با نظر افلاطـون سـازمان اجتمـاعی کـه نمودار تمدن است بدون عدالت بوجود نمی‌آیـد. عـدالت مفهـوم بسـیار پیچیـده‌ای اسـت و ارتباط و نسبت آن با سایر مفاهیم اجتماعی چون آزادی، اخلاق و ... نیز مزید بر علت شده است و تعریف این امر را پیچیده‌تر می‌سازد و آن را واژه‌ای مناقشه پذیر می‌نمایـد. اخـتلاف در باب ماهیت عدالت باعث تفاوت دیدگاه‌ها برمبنای توزیع عادلانه مـی‌گـردد. (صـدیقیان، ۱۳۸۵، ص ۱و۲).

جرجانی[1] می‌گوید: عدالت در لغت استقامت باشد و در شریعت عبارت از استقامت بر طریـق حق است یا اجتناب از آنچه محذور است در دین. عدل به معنی داد، مقابل سـتم و بیـداد، امری بین افراط و تفریط است. عدالت و مساوات از ارزش‌هایی هستند که کلیـه کردارهـای فردی و اجتماعی و مادی و معنوی آن را شامل می‌شود و هر شخص با وجدان خواهان آنها. عدالت یعنی قراردادن هر چیز در جای خود. (مشرف جوادی، دلوی، عبـدالباقی، ۱۳۸۵، ص ۲). عدالت دامنه معنایی وسیعی را دربر می‌گیرد. عدالت هم می‌تواند به مثابه روشی بـرای بهبود زندگی انسان‌ها تلقی شود و هم به مثابه فضیلتی باشد که خـود، ارزش تـلاش بـرای دستیابی و تحقق دارد. از این رو آن گاه که ما به عدالت از نگاه انسان‌های نیازمند برابـری و اعطای حقوق و توزیع منصفانه می‌نگریم از روش عدالت بهره می‌بریم و آن هنگام که فراتـر از نیازهای مادی و معمولی، عدالت را به مثابه فضیلتی درخور ستایش طلب می‌کنیم عدالت را به عنوان یک ارزش اخلاقی خواستار گشته‌ایم. (کیخا، ۱۳۸۵، ص۲). در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارآیی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به

۱- جرجانی، اسماعیل‌بن‌حسین، پزشک و نویسنده ایرانی قرن پنجم و ششم که به ویژه آثـار پزشـکی مهمـی بـه زبـان فارسی تألیف کرد.

اهداف تعیین شده‌شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول بدارند. شاید بیش از هر چیزی نگرش افراد است که بر کارآیی و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد. (کروپانزانو و امبروز[۱]، ۲۰۰۱، ص۱۳۴). به طور کلی نگرش عبارت از آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، شیء، فکر یا وضعیت است. نگرش‌ها دارای سه بعد " شناختی، عاطفی و رفتاری" هستند.

الف. بخش شناختی: آن عبارت از باورها، ارزش ها و اطلاعات درباره هدف شناخته‌شده به وسیله فرد است.

ب. بخش عاطفی: آن شامل احساسات و عواطف درباره هدف، فرد، فکر، رخداد یا شیء است.

ج. بخش رفتاری: آن به نیت" رفتار به صورت معین" بر می‌گردد.

هنگامی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کارند داشته باشند، انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار، بیشتر می‌شود و عکس این قضیه نیز صادق است. نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد. (کل۲ ودیگران، ۲۰۰۴، ص۲۰). بدین معنی که آنها نسبت به برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص(عدالت توزیعی)، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده‌اند(عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای) حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند. (کلکویت۳ و دیگران، ۲۰۰۲، ص۸۶).

۱- Cropanzano & Ambrose

۲- Cole

۳- Colquitt

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده‌است. (نعامی وشکرکن، ۱۳۸۵، ص۸۳). اهمیت ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت در سازمان و تأثیر آن بر نگرش افراد باعث شده تا محققان به سمت این موضوع سوق پیدا کنند که آیا نگرش و ادراک کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشد؟ عدالت سازمانی نه تنها عملکرد سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه تا حد زیادی تعیین کننده میزان رفاه اقتصادی کارکنان می‌باشد. بنابراین، عدالت سازمانی تاثیر بسزایی روی سازمان ها و به‌خصوص در مورد هماهنگ سازی رابطه بین کارفرما و کارمند دارد. برخورد ناعادلانه با کارمندان می تواند نگرشی منفی در بین کارکنان نسبت به مدیریت ایجاد کند به عنوان مثال، عدم رعایت دستورالعمل ها، عملکرد کاری غیر استاندارد، نقض عمدی قوانین و مقررات شرکت و غیره. (سلطانی نژاد، محدثه، ۱۴۰۰).

بخش اول: مطالعه ادبیات و مبانی نظری پژوهش

مبانی نظری پژوهش به مرور ادبیات پژوهشی مربوط به عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان می‌پردازد.

بند اول: عدالت سازمانی[۱]

تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب نظران طبقه بندی‌های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده‌اند. عدالت سازمانی را می‌توان بدین صورت تعریف نمود. «مطالعه برابری در کار» (بایرن[۲] و کروپانزانو، ۲۰۰۱، ص۹). مطالعه در مورد عدالت با کار آدامز[۳](۱۹۶۳) بر روی تئوری برابری آغاز شد. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می‌نمود. (کوهن و اسپکتور[۴]، ۲۰۰۱، ص۲۷۹.)

پس از آن محققان برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص و تخصیص بودجه به یک بخش را مورد توجه قرار دادند. نتیجه تئوری برابری، عدالت توزیعی بود که شامل تخصیص یا توزیع منابع بود. محققان بعدی نشان دادند که افراد یک حد معینی از نابرابری را می پذیرند اگر درک کنند که رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده‌اند عادلانه بوده‌است. عدالت رویه‌ای برای توصیف این پدیده به وجود آمد. (کروپانزانو و فولگر[۵]، ۱۹۹۱، ص۱۳۷). علاوه بر عدالت توزیعی و رویه‌ای، سومین شکل عدالت بیان می‌کند کیفیت رفتار بین شخصی در طول تصویب فرایندهای سازمانی و توزیع نتایج سازمانی، به عنوان یک کمک کننده مهم به ادراک از برابری می‌باشد(بایس و شاپیرو[۶]، ۱۹۸۷، ص۲۱۰). این بعد عدالت سازمانی« عدالت مراوده‌ای»

۱- OJ

۲- Byrne

۳- Adams

۴- Cohen & Spector

۵- Folger

۶- Bies & Shapiro

نامیده شده‌است که شامل جنبه بین شخصی عدالت رویه‌ای می‌باشد که از ابعـاد رویـه‌ای و توزیعی مجزا می‌باشد. (اسکارلیسکی[1] و فولگر، ۱۹۹۷، ص۴۳۸).

بند دوم: ابعاد عدالت سازمانی

محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سـه بعـد تقسیم می‌شود:

الف) عدالت توزیعی ؛ ب) عدالت رویه‌ای ؛ ج) عدالت مراوده‌ای.

الف. عدالت توزیعی[2]

عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیـاس و فرصـت‌هـای ارتقاء در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوری بیان می‌کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می‌گیرند و داده-ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه مـی‌کننـد. رالز[3](۱۹۷۱). به طور دقیق تصورات عدالت را تشریح می‌کند. بر طبق گفته‌های وی زمـانی که نابرابری در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف درسازمان ممکن است بدتر نیز بشـوند. در این موقع تنها کاری که سازمان باید انجام بدهد، این است که بخش‌هایی از سازمان کـه در آن توزیع به صورت نابرابر انجام می‌شود، شناسایی و از آن جلوگیری به‌عمل آید. (کروپانزانو و فولگر، ۱۹۹۱، ص۱۳۸).

ب) عدالت رویه‌ای[4]

1- Skarliscky

۲- Distributive justice

۳- Rowls

۴- Procidural justice

ادراکات انصاف در سازمان صرفا تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست. نظریه عدالت رویه‌ای مطرح می‌کند افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده‌است. (گرینبرگ[1]، ۱۹۸۷، ص۱۲). اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه‌است. یعنی صرف‌نظر از این‌که اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد؛ رعایت عدالت و انصاف در رویه اجرا باید فرصت مساوی برای همگان فراهم آورد. از این‌رو می‌توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره‌مندی از قانون را به سهولت در اختیار همگان قرار دهد. بارون و گرینبرگ معتقدند که دانشمندان دو جنبه برای عدالت-رویه‌ای در نظرگرفته‌اند؛جنبه ساختاری عدالت رویه‌ای: این جنبه از عدالت رویه‌ای به بررسی این امر می‌پردازد که تصمیم‌ها چگونه باید اتخاذ گردند تا منصفانه به نظر برسند. توجه به این نکته حایز اهمیت است که این جنبه به بررسی این که تصمیم‌ها چه باشند، نمی‌پردازد، بلکه این امر را بررسی می‌نماید که تصمیمات چگونه اتخاذ گردند. جنبه اجتماعی عدالت رویه‌ای: گرین برگ اعتقاد دارد که گرچه جنبهٔ ساختاری عدالت رویه‌ای، اهمیت شایانی دارد اما همه مباحث در زمینه عدالت رویه‌ای را در بر نمی‌گیرد ؛ به عبارت دیگر هنگام قضاوت در مورد میزان رعایت عدالت در رویه‌های سازمانی، کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم گیرندگان با کارکنان سازمان به منزله یک عامل کلیدی در نظر گرفته می-شود. (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰، ص۱۴۷).

1- Greenberg

ج) عدالت مراوده‌ای

واژه عدالت مراوده‌ای برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نام‌های بایس و موگدر سال۱۹۸۶به کار برده‌شد. آن‌ها معتقد بودند که عدالت مراوده‌ای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند. (رضاییان، ۱۳۸۴، ص۵۹). عدالت مراوده‌ای مطرح می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها، در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثراست. توجیه یا توضیحات ارایه شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال اینکه رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگریسته شود، را افزایش می‌دهد. باید توجه داشت ابعاد عدالت مراوده‌ای دارای دو بعد می‌باشد:

الف) بعد بین شخصی که نشان می‌دهد که رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد. مدیران هنگام برخورد با کارکنان خود باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند.

ب) دومین بعد آن، انتظارات و مسؤولیت اجتماعی می‌باشد. با توجیه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیر منصفانه بیشتر می‌شود. (کروپانزانو و گرینبرگ، ۱۹۹۷، ص۳۳۰). رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می‌باشد. وضع مناسب رویه‌ها به وسیله پنج رفتار تعریف می‌شود:

- توجه کافی به داده‌های کارکنان
- جلوگیری از تعصب شخصی
- استفاده سازگار از معیارتصمیم‌گیری
- بازخور به موقع
- توجیه یک تصمیم

این عوامل نقش مهمی را در ادراک کارکنـان از برابـری، پـذیرش تصـمیمات و گـرایش بـه سمت سازمان دارند. (کونوفسکی[۱] و کراپانزانو، ۱۹۹۱، ص۷۰۲).

بخش دوم: نگاهی به پژوهش‌های پیشین

در زمینه عدالت سازمانی و مفهوم آن مقاله‌های بسیاری به رشته تحریـر و تحقیـق درآمـده است که هر کدام به نوعی عدالت سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اندکه از جمله مقاله‌هایی با عنوان-"بازپردازی مفهوم عدالت سازمانی بر اساس رویکرد حق‌مـدار " غلامرضـا سـلیمی، که هدف این پژوهش بررسی مبانی ارزش‌شناختی عدالت سازمانی از حیث واقـع‌گرایـی یـا عدم واقع‌گرایی و ارائه مدل مفهومی عدالت سازمانی حق‌مدار در سطح ساحت‌ها و ابعـاد آن اسـت؛ از آنجـا کـه عـدالت فضـلیت و ارزشـی اخلاقـی و اجتمـاعی اسـت، بررسـی مبـانی ارزش‌شناختی آن اهمیتی ویژه دارد؛ و در بین مباحث و مسائل فلسفه ارزش، واقع‌گرایی یـا عدم واقع‌گرایی جنبه کانونی و محوری دارد به طوری‌که تقسیم‌بنـدی مکاتـب در فلسـفه‌ی ارزش پیرامون این موضوع صورت می‌گیرد.

-"کنکاش در مفهوم عدالت سازمانی" از دکتر شهرام گیلانی‌نیـا و احمـد غفـارزاده، در ایـن مقاله، عدالت را یکی از خواسته‌های درونی انسـان‌هـا دانسـته و آن را روشـی بـرای بهبـود زندگی انسان‌ها تلقی و به مثابه فضیلتی که خود ارزش تلاش برای دستیابی و تحقق را دارد به شمار آورده‌است.

-"بازکاوی مفهـوم عـدالت سـازمانی"نوشـته عـادل آذر و همکـاران، کـه عـدالت را میـراث شکوهمند و جدایی ناپذیر بشریت دانسته که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده‌است. در ایـن مقاله رعایت عدالت یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بقـای سـازمان و حفـظ سـلامت آن در بلندمدت به شمار آمده‌است. فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا کرده و نحـوه

[۱]- Konovsky

برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد.

-"بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان" از محمدعلی حقیقی و همکاران که پس از بیان مفهوم عدالت سازمانی به تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پرداخته‌اند.

- " تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان" از ادیبه جرفی و فخری جرفی که تعهد سازمانی را یک اصطلاح آشنا برای مدیران سازمان‌های امروزی دانسته و عواقب مثبت و یا منفی را آن برای رشد سازمان بسیارضروری بشمار آورده‌اند.

- " عدالت سازمانی و تاثیر آن بر بهروری و اثربخشی کارکنان" از داریوش طهماسبی آقبلاغی و زهره رحیمی جنیقانی که در این پژوهش ضمن تشریح یک به یک انواع عدالت سازمانی، تاثیر آن را بر میزان بهروری و اثر بخشی مورد بحث قرار داده‌اند.

- " بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد کارکنان" از فرزانه فراهانی آزاد که در این پژوهش در پی بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد کارکنان در شرکت بهنوش – تولیدکننده انواع دلستر- می باشد. در این تحقیق، عدالت در سه بعد عدالت توزیعی، رویه-ای و مراوده‌ای و تعهد نیز در ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر مورد بررسی قرار گرفته است.

بخش سوم: تحلیل و واکاوی یافته های پژوهش

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد اگر سازمان‌ها با مفهوم عدالت سازمانی و نیز وجود آن در سازمان توجه داشته باشند این امر باعث افزایش رضایت کارکنان و بهروری و اثر بخشی آن‌ها خواهند شد و در نهایت باعث افزایش رضایت مشتریان و افزایش میزان سود خواهند گشت این بدین معنا است که انتظار افراد از رعایت یک جنبه از عدالت سازمانی می‌تواند بر رفتار کارکنان نسبت به واکنش به رعایت دیگر ابعاد عدالت سازمانی تأثیرگذار باشد. از سوی دیگر بی‌عدالتی سازمانی موجب بروز رفتارهای ضد شهروندی و فساد اداری می‌شود، هویت سازمانی را خدشه‌دار می‌کند، رضایت شغلی و رضایت مشتری را تحلیل می‌برد، ترک

خدمت افراد مولد را زیاد و غیبت را تشدید می‌کند، موجب بیگانگی از شغل می‌شود و عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد و سرانجام این‌که وفاداری و تعهد به سازمان را زایل می‌کند. به خاطر این همه آسیبی که بی‌عدالتی به سازمان می‌زند شایسته است که عدالت سرلوحه کار مدیران قرار گیرد و علاوه بر مزایای سازمانی زمینه‌ساز اخلاق و کمال بشریت باشد و همچنین تمدن امروز، تمدنی سازمانی است و سازمان‌ها بر تمام عرصه های حیات بشری سیطره افکنده‌است.

نتیجه‌گیری

در جمع بندی و نتیجه گیری پایانی مقاله حاضر باید گفت عدالت سازمانی دارای ابعاد مختلفی از جمله ؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای می‌باشد. عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقاء در یک بافت سازمانی اشاره دارد و عدالت رویه‌ای بیان می‌کند افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. عدالت مراوده‌ای، به عمل اجتماعی رویه افراد اشاره دارد و این عدالت، درکیفیت رفتار بین شخص در طول اجرای رویه‌ها، و تعیین قضاوت‌های او مهم و مؤثراست.

منابع و مآخذ

۱. آرمسترانگ، مایکل(۱۳۸۶). مدیریت عملکرد؛راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. ترجمه ناصر میرسپاسی، اسماعیل کاووسی، انتشارات ترم.

https://elmnet. ir/article/٤١٠١٢-٣١١٧٧٤٠٦

۲. ترنس، آرمیچل(۱۳۷۶). مردم در سازمان ها زمینه رفتار سازمانی. ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد.

https://elmnet. ir/article/١٢٧١٠-٣١٣٥٣٣٢٠

۳. جلالی، محمدعلی(۱۳۷۷). بررسی تأثیرات نگرش های شغلی بر عملکرد کارکنان عملیاتی بیمارستان های شبکه بهداشت و درمان و علوم پزشکی شهرستان شاهرود. تهران:دانشگاه شهید بهشتی، پایاننامه کارشناسی ارشد.

https://ganj. irandoc. ac. ir/#/articles/ef/٩f٧٤٨ f١٣٢٣٣b٢٠٣٤٣ ٤٣ f٩f٤ab٢٩٢٦٦

۴. حقیقی، م. و. احدی، ا. و. رامین‌مهر، ح(۱۳۸۸). بررسی تأثیرعدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی. سال هفتم. شماره۲۰.

۵. رضاییان، علی(۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران:سمت.

۶. صدیقیان، آمنه(۱۳۸۵). مفهوم و گونه های اجتماعی نظریه های جامعه شناسی. سایت جامعه شناسی ایران.

۷. کناری زاده، عبدالعلی(۱۳۸۵). مفهوم عدالت از نگاه برخی فیسوفان اسلامی و غرب. دانش پژوهان ایران. شماره۸.

۸. گیلانی نیا، ش. و. غفارزاده، ا(۱۳۸۸). کنکاش در مفهوم عدالت سازمانی. نشریه مهندسی مدیریت. شماره۲۵.

https://elmnet. ir/article/.

۹. مشرف جوادی، م. دلـوی، م. عبـدالباقی، ع. (۱۳۸۵). عـدالت سـازمانی در سـایه عـدالت علوی. مدیریت فردا. شماره۱۵-۱۶.

https://www. noormags. ir/view/fa

۱۰. مقـدم، مقصـود(۱۳۷۷). بررسـی تـأثیر فشـارهای عصـبی بـر روی عملکـرد کارکنـان. تهران:دانشگاه‌شهیدبهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

https://elmnet. ir/article/۱۰۸۵۳۹٤٦-۹۱٦۳۱

۱۱. نعامی، عبدالزهرا؛ شـکرکن، حسـن(۱۳۸۵). بررسـی رابطـه سـاده و چندگانـه عـدالت سازمانی با رفتار مدن سازمان در یک سازمان صنعت در شهر اهـواز. مجلـه علـوم تربیـت و روانشناس دانشگاه اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، صص۷۹-۹۲.

https://elmnet. ir/article/٦٦۲٥٥٤-٥۱۲٤۲

۱۲. کیخا، نجمه(۱۳۸۵). مشروطیت و چالش عدالت، نشریه پگاه حوزه، شماره۱۸۷.

https://elmnet. ir/article/۱۰۷٦۹۰۱-٥۱۲۱۳

۱۳. سلطانی‌نژاد، محدثه(۱۴۰۰). مروری بر عـدالت سـازمانی و بررسـی مفهـوم سـازی آن، اولین همایش ملی اقتصاد.

https://civilica. com/doc/۱٤۱٤٦۰۸