

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی  
و نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این ارتباط<sup>۱</sup>

The Identify the Relationship between Organizational Justice and Quality of  
Work Life and the Mediating Role of Organizational Culture from the Point of  
View of Employees at Shahid Beheshti University

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۲/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۴/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۵/۲۸

M. Arefi., (Ph.D.), A. Khorsandi., (Ph.D Student)  
& M. Ghahramani., (Ph.D)

**Abstract:** The purpose of this research was the Identify the relationship between organizational justice and quality of work life and the mediating role of organizational culture from the point of view of employees at Shahid Beheshti University. For this purpose from survey - descriptive were used. To collect data, the two researcher-made questionnaires and the standardized questionnaire of 263 employees were used. For analyzing the data of research descriptive and inferential statistical methods (variate T-test, bivariate T-test, Pearson correlation, structural equation, ANOVA) were used. Research findings indicated that between organizational justice and those components with quality of working life, between organizational justice and those components with organizational culture, between organizational cultures with quality of working life is a significant positive correlation. Also results indicated that organizational culture well play the role of mediator on the relationship between organizational justice and the quality of working life, Regarding the variables studied, research findings indicated that organizational justice and the quality of working life was unfavorable situation and organizational culture was relatively desirable.

**Key Words:** Organizational justice, Distributive justice, Procedural justice, Interactional justice, Organizational culture, Quality of work life

محبوبه عارفی<sup>۲</sup>، محمد قهرمانی<sup>۳</sup> و اکبر خرسندی یامچی<sup>۴</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی - همبستگی است و داده‌ها از طریق دو پرسش‌نامه محقق- ساخته و یک پرسش‌نامه استاندارد شده که ۲۶۳ نفر از کارکنان دانشگاه آن‌ها را تکمیل نموده‌اند، جمع‌آوری شد. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از نظرات کارشناسان و تخصصی صاحب‌نظران و برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های کمی در قالب تحلیل توصیفی داده‌ها، آزمون t-test، ضریب همبستگی پیرسون، معادلات ساختاری، تحلیل واریانس، یکرهه، t برای دو گروه مستقل صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری، بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با فرهنگ سازمانی، بین فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد فرهنگ سازمانی در ارتباط بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، نقش میانجی را به‌خوبی ایفا می‌کند. در خصوص وضعیت متغیرهای مورد مطالعه، یافته‌ها بیانگر آن بودند که عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری از وضعیت نامطلوب و متغیر فرهنگ سازمانی از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

**کلید واژه‌ها:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرآوده‌ای، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه شهید بهشتی است که با همین عنوان توسط نویسندگان مقاله اجرا شده است.

۲. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۳. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبایی a.khorsandi1983@gmail.com

## مقدمه

در دنیای متحول امروز، تغییر، مهم‌ترین خصیصه‌ای است که سازمان‌ها همواره با آن روبه‌رو می‌شوند. در این تغییرات، جایگاه بسیار مهم نیروی انسانی، به‌عنوان طراح، سازنده و پردازنده‌ی نظام‌های عملیاتی، بیش از پیش نمایان می‌شود. عدم توجه کافی به مدیریت تغییرات ناشی از آن‌ها، باعث عدم کسب نتایج موردانتظار از این پروژه‌ها و عدم نیل به نرخ بازگشت سرمایه مورد انتظار خواهد شد (کالین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). کیفیت زندگی کاری یکی از فنون موثر تغییر کارکنان در جهت بالندگی است که به ماهیت خودش، عوامل سه‌گانه انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان به کارکنان ارائه می‌نماید. کیفیت زندگی کاری مسأله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای کاری است و فرآورده ارزیابی کلی شخص از شغلش است. این سازه اثر مکان کار بر رضایت از کار، رضایت از حیطه‌های زندگی غیرکاری، رضایت از زندگی کلی<sup>۲</sup>، خوشحالی شخصی<sup>۳</sup> و رفاه ذهنی<sup>۴</sup> را دربرگرفته (دهقان‌نیری و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۸)، و نشان می‌دهد افراد مهم‌ترین منابع سازمانی قابل اطمینان و مسئول هستند که قادرند سهم ارزشمندی در سازمان ایفاء نمایند و باید با آن‌ها رفتارهای مبتنی بر احترام و در خور شأن‌شان داشت (رز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). امروزه پیش از همیشه، به دلایل متعددی سازمان‌ها به کارکنان وابسته‌اند، زیرا آنان عاملان پیشرو در هدایت موفقیت در هر سازمان به حساب می‌آیند (سوسن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). تمایز، تفکیک و تعیین این‌که چه مشخصه‌هایی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر می‌گذارد، امری دشوار است. یکی از عوامل مهم سازمانی که موجب بهبود و ارتقاء کیفیت زندگی کاری است، عدالت سازمانی است. پژوهش‌ها نشان دادند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانقش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک این‌که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان‌شان قضاوت می‌کنند و چه‌طور آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند (بس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱)، به‌ویژه ادراک کارکنان از برابری و

- 
1. Kalin
  2. Satisfaction with overall life
  3. Personal happiness
  4. Subjective well-being
  5. Roz
  6. Susan
  7. Bos

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

چگونگی برخورد منصفانه که می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (دی‌کونینک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰)، از مباحث اساسی مدیریت و رهبری سازمان، به‌ویژه مبحث درک رفتار سازمانی است. از این‌رو امروزه، توجه بسیاری به عدالت، به عنوان ساختار مهم و حوزه تحقیقی در رفتار سازمانی معطوف شده است. واژه عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از عدالت موجود در سازمان (گرینبرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ مورمان<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱؛ ال‌تینکورت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ کارادمیر و کوبان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰)، به رفتار منصفانه کارکنان سازمان اشاره دارد. مورن (۱۹۹۱) بر اساس یافته‌های تحقیقی روی عدالت سازمانی بیان می‌کند که رفتار منصفانه در نگرش مثبت کارکنان و عملکرد بالای شغلی آن‌ها نقش مثبت دارد (ولسون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). شایان توجه است که عدالت یک امر ذهنی است، یعنی یک موضوع برای یک شخص ممکن است مطلوب و منصفانه باشد و همان موضوع برای شخص دیگر منصفانه نباشد، پس ادراک عدالت است که قضاوت فرد را در این خصوص شکل می‌دهد و نه مفهوم عدالت به صورت یک امر عینی خارجی (کروپانزانو<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). بر این اساس برخی از رهبران به دنبال ایجاد جو، فرهنگ و نظام‌هایی در سازمان‌ها هستند که اعضای سازمان، آن‌ها را منصفانه و عادلانه درک می‌کنند. در سازمانی که اخلاق و عدالت رعایت می‌شود، تصمیم‌هایی که رهبران اتخاذ می‌کنند، باید منجر به رفتار منصفانه با کارکنان شده، به‌طوری که سلامتی و رفاه آنان را منعکس کند. پرداختن به مسائل عدالت و رفتار عادلانه با افراد، بخش اصلی و حیاتی راهبرد و فرایند تصمیم‌گیری یک سازمان است (برومند و همکاران، ۱۳۸۹). محققان سازمانی ادعا می‌کنند که عدالت سازمانی نیاز اساسی برای مدیریت موثر سازمانی است. عدالت ادراک شده در سازمان نگرش‌های کارکنان رانسبت به شغل‌شان و اهمیت محیط مناسب و مفید کاری‌شان پیش‌بینی می‌کند (جویس<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱). از این‌رو، عدالت سازمانی متأثر از فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی یکی از عناصر مهم مدیریت تغییر در سازمان است که باید با سایر عناصر تشکیل‌دهنده سازمان هماهنگ باشد. با توجه به محیط پویایی که امروزه سازمان‌ها و شرکت‌ها با آن مواجه هستند، نیاز به بازنگری و بررسی موضوعات تغییر مانند ساختار، تکنولوژی، استراتژی‌ها، فرهنگ و موارد دیگر در سازمان‌ها وجود دارد و مدیران سازمان‌ها به‌ویژه

- 
1. DeConinck
  2. Greenberg
  3. Moorman
  4. Altinkurt
  5. Karademir & Coban
  6. Evelson
  7. Cropanzano
  8. Joyes

مدیران ارشد، باید قبل از مبادرت به هرگونه اقدام بنیادی سازمانی، فرهنگ سازمانی خود را شناسایی کرده و آن را با تغییرات سازمانی مطابق کند (رضوانی و سهام خدام، ۱۳۹۰: ۸۰).

## مبانی نظری و ادبیات پژوهش

مفهوم کیفیت زندگی کاری دربردارنده تئوری‌ها و اندیشه‌های نهضت روابط انسانی دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ میلادی و تلاش‌های مربوط به غنی‌سازی شغل است که در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی صورت گرفت. کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده توجه به ابعاد انسانی کار و یک موضوع جهانی است، که از دهه ۱۹۶۰ میلادی توجه روزافزونی را به خود جلب نموده (بزاز جزایری، ۱۳۸۵) و مفهوم یا سازه‌های چندبعدی است و تعریف واحد، مورد اتفاق نظر و جهان‌شمولی از آن نمی‌توان ارائه نمود (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۹). همان‌گونه که لاولر<sup>۱</sup> نیز بیان می‌کند هنوز تعریف واضح و جامع پذیرفته‌شده‌ای از کیفیت زندگی کاری بیان نشده است. وی این حقیقت را به گستردگی دامنه و شمول علایق گروه‌های مختلفی که در سازمان‌ها هستند، نسبت می‌دهد (مارتل و داپیوس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۳۳۶). کیفیت زندگی کاری از مفهوم سیستم باز تکنیکی - اجتماعی نشأت گرفته است که به تضمین استقلال در کار و در عین حال ارتباط متقابل کمک کرده است و نیز باعث درگیرکردن افراد با بهترین و مناسب‌ترین ایده و جایگاه در بین ساختارهای اجتماعی و فنی شده است (آدهیکاری و گایوتام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰: ۴۰). کانینگهام و ابرل به کیفیت زندگی کاری به‌عنوان ابزاری پیشرفته برای طراحی شغل توجه کرده‌اند، به‌طوری‌که معتقدند از طریق آن می‌توان بر بهره‌وری و کیفیت محصولات سازمان، انگیزش و رضایت‌مندی شغلی کارکنان، برآوردن نیاز به یادگیری، چالش، تنوع، مسئولیت‌پذیری و کسب موفقیت تاثیر گذاشت (فرنیا و شجاعی، ۱۳۸۸). هدف از کیفیت زندگی کاری بهبود رضایت کارکنان، تقویت یادگیری و مدیریت بهتر و تحول است و به مولفه‌هایی مانند رفتار و نگرش کارکنان، تعادل و توازن در خانواده کاری، منابع کافی و امنیت درازمدت شغلی توجه دارد که این مولفه‌ها در درون سازمان که سیستم اجتماعی است تحقق می‌یابند. اعتماد به کیفیت زندگی کاری بهترین روش برای جذب و حفظ کارکنان با استعداد و کسب عملکرد بهتر در سازمان است (فرجاد و وارنوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). مسئولین با ارتقا شأن و منزلت کارکنان از طریق رضایت شغلی و انسانی‌کردن کار به وسیله ارائه شغل‌های معنادار، ارائه فرصت‌هایی برای توسعه ظرفیت انسانی جهت عمل خوب،

1. Lawler
2. Martel & Dupuis
3. Adhikari & Gautam
4. Farjad & Varnous

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

تضمین امنیت شغلی، پرداخت و مزایای برابر، فراهم نمودن ایمنی و سلامتی شرایط کاری (کوروونکا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ بالینگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳؛ آدهیکاری و گایوتام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰، گوپتا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰) سبب بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شوند. کیفیت زندگی کاری، نیازهای متفاوت کارکنان را از جمله نیازهای اجتماعی، نیاز به عزت نفس، نیاز به کاربست مهارت‌ها را برآورده می‌سازد (فرجاد و وارنوس، ۲۰۱۳). پژوهش‌ها همبستگی و تاثیر مثبت کیفیت زندگی کاری بر مولفه‌های مختلف سازمانی و فردی را نشان دادند؛ از جمله: تعهد کارکنان (فرجاد و وارنوس، ۲۰۱۳؛ کونامی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰)، اثربخشی سازمانی (آن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱)، کیفیت زندگی (دروبینیک<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ بهاراتی<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۰، سیرگی<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۸)، روحیه تیمی (کونامی و همکاران، ۲۰۱۰)، روحیه کارکنان (جان سورد<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲، نقل از هاشمیان بیدگلی، ۱۳۸۷)، سلامت روحی (اسلام و سهنور، ۲۰۱۱) عملکرد شغلی (شهبازی و همکاران، ۳۸۸)، همین‌طور پژوهش‌ها همبستگی و تاثیر معکوس کیفیت زندگی کاری بر مولفه‌های مختلف سازمانی و فردی را نشان دادند؛ از جمله: میزان جابجایی (کرونکا و همکاران، ۲۰۰۸؛ برلینگ و همکاران، ۲۰۰۳)، غیبت (برلینگ و همکاران، ۲۰۰۳)، تعارضات کار- خانواده (چنگ و تانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹). المالکی<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای که در پرستاران عربستان سعودی انجام دادند، نشان دادند که کیفیت زندگی کاری تحت تاثیر عوامل مختلفی از قبیل ساعات کاری، کمبود تسهیلات، ساعات تعطیلی ناکافی، شیوه‌های مدیریتی، نبود فرصت کافی برای پیشرفت، شرایط کاری نامساعد، کمبود پرسنل و سطح درآمد است. پژوهش واگنار<sup>۱۳</sup> و همکاران (۲۰۱۲) بر روی کارگران قراردادی اتحادیه اروپا و ناتاراجان<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۱۳) بر روی کارکنان کاخجات کربنات سدیم نشان دادند که یکی از عوامل تأثیرگذار بر روی کیفیت زندگی کاری، جنس افراد است. رز و همکاران (۲۰۰۶) در

- 
1. Korunka
  2. Barling
  3. Adhikari & Gautam
  4. Gupta
  5. Konami
  6. An
  7. Drobinic
  8. Bharathi
  9. Sirgi
  10. John Srud
  11. Ch ung & Tang
  12. Almalki
  13. Wagenaar
  14. Natarajan

پژوهشی تحت عنوان تجربه و تحلیل کیفیت زندگی کاری و متغیرهای مرتبط با شغل نشان دادند که کیفیت زندگی کاری مدیران شرکت‌های چندملیتی بالاتر از کیفیت زندگی کاری مدیران صنایع کوچک بوده است. فدریکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای در خصوص کیفیت زندگی کاری در دانشگاه "وندر بیت"<sup>۲</sup> هدف کیفیت زندگی کاری نیروی کار را به کارگیری توانایی و مهارت کارمندان، خلاقیت، ارزیابی و ترکیب برنامه‌ها و خدماتی که کیفیت زندگی کاری را برای اعضای "وندر بیت" افزایش می‌دهد، بیان نمود. سالیان<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی تحت عنوان "زندگی کاری و کیفیت در کار" ضمن بیان این که کیفیت کار هم برای افراد از نظر رشد و پیشرفت اداری و هم از نظر رقابت اقتصادی مهم است، نشان داد که محیط کاری مناسب مستلزم توجه به رشد شایستگی و کفایت، یادگیری مادام‌العمر و برابری فرصت‌ها برای کارکنان است. توجه به انگیزش برای کیفیت در کار، امری ضروری است و پیش‌گیری از مشکلات روانی باید به بهترین شکل صورت گیرد، چرا که هزینه درمان آن‌ها بسیار هنگفت است و باید توسط جامعه، سازمان‌ها پرداخت شود. یآوری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی به این نتیجه دست یافتند که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ درصد و در گروه‌های آموزشی برابر ۴۹/۴۶ درصد بوده است. هم‌چنین یافته‌ها نشان دادند تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی کاری بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی وجود نداشته و تنها تفاوت معنی‌دار در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی بوده است. متغیرهای متعدد فردی نیز می‌تواند در کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشند. در پژوهش مذکور این متغیرها مورد مطالعه قرار گرفته و نتایج نشان داد که بین سن، سابقه تدریس و جنس اعضای هیأت علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود داشته است ولی وضعیت تأهل تفاوت معنی‌داری را در ارتباط با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن نشان نداد. رحیمی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی برحسب سن، جنس، رشته تحصیلی و دانشگاه محل خدمت وجود ندارد. پرداختچی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری در شرکت فولاد مبارکه نشان داد میانگین شاخص کیفیت زندگی کاری در شرکت مذکور ۶۳ درصد است. از بین ۱۵ مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری، مؤلفه

1. Federico
2. Vanderbit
3. Sahlín

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

«اهمیت شغل» دارای بالاترین امتیاز و مؤلفه «حقوق و دستمزد» دارای کمترین امتیاز بوده است. حسینی فرجام (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان نشان داد که معلمان تا حدودی از کیفیت زندگی کاری مناسب برخوردار بودند و در بین مولفه‌های شش‌گانه، مشارکت در وضعیت متناسب‌تری نسبت به سایر مولفه‌ها قرار داشته و حقوق و مزایا در ردیف آخر بوده است و معلمان کمترین رضایت را از آن داشته‌اند. چندان تعجب‌آور نیست که توافق بر این است که در خصوص شاخص‌های سنجش کیفیت زندگی کاری نیز اجماعی وجود ندارد (ری، ۲۰۱۳). سو و کرنوهان (۲۰۰۶) ابعاد کیفیت زندگی کاری را به شرح زیر بیان می‌کنند:

- بعد سازمانی کیفیت زندگی کاری شامل: ویژگی‌های سازمان، بیمه شخصی، جبران خدمات منصفانه و مناسب، پاداش منصفانه و مناسب، ترفیع منصفانه، امنیت شغلی، نظام شایسته‌نگری، مشارکت در برنامه‌ریزی، برابری و مساوات بین کارکنان، تخصیص مناسب کارها، برخورد منصفانه و عادلانه؛

- بعد مربوط به کار شامل: هویت شغل، تنوع شغل، استقلال شغل، تأکید بر عملکرد شخصی یا گروهی، تنوع مهارت‌ها، پرورش و رشد استعدادهای انسانی، ایمنی محیط کار؛

- بعد روابط انسانی شامل: رابطه خوب با همکاران، سازگاری با همکاران، رابطه با مشتریان، رابطه با مافوق، دریافت بازخورد از سازمان؛

- خودشکوفایی شامل: بازخورد شغل، عزت‌نفس ناشی از شغل، فرصت رشد و یادگیری مداوم، توسعه توانایی‌های فردی به واسطه مسیر پیشرفت شغلی. تایلر اولین کسی بود که یک توصیف رسمی از واژه فرهنگ ارائه داد و این واژه را چنین تعریف کرد: کل پیچیده‌ای است که شامل دانش، باورها، هنر، اخلاقیات، قانون، آداب و رسوم و دیگر توانمندی‌ها و عاداتی که به‌وسیله عضوی از جامعه کسب می‌شود (اولیور و کندی، ۲۰۰۶). فرهنگ عبارت از انگیزه‌ها، ارزش‌ها، اعتقادات، هویت‌ها، و تفاسیر یا معانی مشترک از وقایع و اتفاقات مهم که حاصل تجربیات مشترک اعضا است (جوی و کلوب، ۲۰۰۹). کامرون و کویین نیز معتقدند فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض‌شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به‌همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است. فرهنگ سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و

- 
1. Rai
  2. Oliver & Kenday
  3. Joy & Kolb

ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهد (کامرون و کوئین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). ادگار شاین بیان می‌کند که فرهنگ سازمان در سه سطح؛ نمادهای قابل مشاهده، ارزش‌های قراردادی و فرضیات بنیادی اتفاق می‌افتد و این‌که فهم فرهنگ یک ابزار حیاتی در فهم پویایی‌های درون یک سازمان است (جانسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). فرهنگ سازمانی یک سیستم مشترک از جهت‌گیری‌هایی است که سازمان را متحد نگه می‌دارد و هویت متمایز به آن می‌بخشد، اما در مورد این‌که هنجارها، ارزش‌ها، فلسفه-ها، دیدگاه‌ها، باورها، انتظارات، نگرش‌ها، رسوم و اسطوره‌های مشترک چه هستند توافق وجود ندارد (هوی و میسکل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۱۷۷).. پژوهش‌ها نشان می‌دهند فرهنگ سازمانی موجب بهبود نگرش‌ها، احساسات، تعاملات و عملکرد اعضای سازمان، تعهد سازمانی کارکنان، وفاداری، گردش کار و رضایتمندی (چونگ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). بهبود رفتار رهبری (تسای<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱)، افزایش عملکرد سازمانی و خلق دانش (تی‌سنگ، ۲۰۱۰)، توانمندی کارکنان (امامی و نظری، ۱۳۹۲)، سرمایه فکری (نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۲)، رضایت شغلی (کیاکجوری و همکاران، ۱۳۸۹، تسای، ۲۰۱۱) است. از نظر بلوسی و همکاران (۲۰۰۳) ۱- فرهنگ ابزارهای عقلایی و منطقی مدیریتی را تحقق می‌بخشد، ۲- فرهنگ از تغییرات راهبردی حمایت می‌کند/ ممانعت می‌کند، ۳- فرهنگ به جامعه‌پذیری اعضای جدید سازمان کمک می‌کند، ۴- فرهنگ رفتارهای موردانتظار و مطلوب را ارتقاء می‌بخشد، ۵- خرده‌فرهنگ‌ها دگرگونی سازمانی را تسهیل می‌کنند (بلوسی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). با توجه به مطالب فوق‌الذکر، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی به‌عنوان شخصیت سازمان، مسائل هویتی و انگیزشی کارکنان را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. از طرفی، امروزه دیگر کارکنان به سازمان‌ها وابسته نیستند. بلکه در واقع این سازمان‌ها هستند که به کارکنان خود وابسته‌اند (دراکر، ۱۳۷۸). اجماع عمومی بر این مسأله وجود دارد که فرهنگ سازمانی نوعی فلسفه مدیریتی بوده و روشی برای مدیریت سازمان‌ها جهت ارتقاء عملکرد و اثربخشی کلی آن‌ها ایجاد می‌نماید. هم‌چنین، در محیط رقابتی معاصر فرهنگ سازمان به‌عنوان یک ابزار قوی برای سنجیدن کارکردهای سازمانی به‌شمار می‌رود (گری<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

گسترش نقش نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتار کارکنان موجب شد در دهه‌ی ۱۹۷۰ اولین بار گرین‌برگ واژه عدالت سازمانی را بیان کند (کینیچی و کریتر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶). اکنون این واژه

- 
1. Cameron & Quinn
  2. Johnson
  3. Hoy & Miskel
  4. Chouang
  5. Tsai
  6. Blosi
  7. Gray
  8. Kinicki & Kreitner



رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

یکی از موضوعات جدید مرتبط با مطالعات سازمان توسعه داده شده است (گودرز و ندچگینی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است (ابرلین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۳۱۱؛ پارکر و کوهلمیر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). این مفهوم به ادراک کارکنان از عدالت موجود در سازمان (گرینبرگ، ۱۹۹۰؛ مورمان، ۱۹۹۱؛ آلتینکورت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ کارادمیر و کوبان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰)، ادراکات کارکنان از برابری در سازمان (فاستر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸)، رفتار عادلانه و اخلاقی با کارکنان در محیط کار (ابرلین، ۲۰۰۸: ۳۱۱)، و ادراک کارکنان از برخورد منصفانه در کار اشاره می‌شود (کینیچی و کریتر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). رفتار منصفانه، چیزی است که کارکنان زمانی که توانایی‌های خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند، انتظار تحقق آن را دارند (ابرلین و تاتوم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵).

بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). پژوهش‌ها همبستگی و تاثیر مثبت عدالت سازمانی و مولفه‌های مختلف سازمانی و فردی را نشان دادند؛ از جمله: بهره‌وری منابع انسانی (احمدی و همکاران، ۲۰۱۱)، انگیزه و بهره‌وری سازمانی (گنکالو و کیم<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰)، قابلیت اعتماد (فرایزبر و همکاران، ۲۰۱۰)، تعهد شغلی (اینو و همکاران، ۲۰۱۰)، رضایت شغلی (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۶، النیس، ۲۰۱۰، اسموکر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹، وارنر، ۲۰۰۵، کروپانزانو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷)، تعهد سازمانی (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۶، النیس، ۲۰۱۰، کلندر و رودلر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۹، بخشی<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹)، کانشیرو<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۸، اعتماد سازمانی (هارولد و هولدرز، ۲۰۰۹، پولات و سیپ<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۸)، جو موسسه/سازمان (گای، ۲۰۰۷)، رفتار شهروندی

- 
1. Gudarz & Nedchigini
  2. Eberlin
  3. Parker & Kohlmeyer
  4. Altinkurt
  5. Karademir and Coban
  6. FASTER
  7. Kinicki & Kreitner
  8. Eberlin & Tatum
  9. Gonkalo & Kim
  10. Smucker
  11. Cropanzano
  12. Klendaur & Deller
  13. Bakhshi
  14. Kaneshiro
  15. Polat and Ceep

سازمانی (ارکوتلو، ۲۰۱۱؛ ارترک، ۲۰۰۷، پولات و سیپ، ۲۰۰۸)، نوع استخدام، سطح درآمد و محل سکونت (سماواتیان و نوری، ۲۰۰۶)، سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار (الیوانیو، ۲۰۰۴)، سرمایه اجتماعی (پورعزت و امیرخانی، ۱۳۸۶)، عملکرد سازمانی (کروپانزانو، ۲۰۰۷)، انگیزه شرکت در دوره‌های آموزشی (کمالیان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۱۶۸) وجود دارد. الیوانیو و همکاران (۲۰۰۲) بیان داشته‌اند که هیچ اختلافی بین گروه‌های سنی و جنسی در ارزیابی عدالت فرایندی و عدالت رابطه‌ای وجود ندارد. کلکولیت و همکاران (۲۰۰۱) در فراتحلیلی بررسی کردند که تمایز میان سه بعد عدالت سازمانی تا چه حد اعتبار دارد. نتایج، ضمن مقایسه یافته‌های کوهن و همکاران (۲۰۰۲) درباره تمایز سه مولفه عدالت سازمانی، دو سازه عدالت تعاملی که توسط گرینبرگ (۱۹۹۳) مفهوم‌پردازی شده بود را تایید کرده است. فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می‌کنند که عدالت معمولاً شامل سه جزء متفاوت است که عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای (فراندز و راند<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). برخی از مطالعات نشان دادند این زیر مولفه‌های عدالت سازمانی با متغیرهایی مانند افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی (لامبرت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۰۷)، کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی (لامبرت، ۲۰۰۳؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۰۷، لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰)، رضایت زندگی (لامبرت و هوگان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱) همبستگی مثبت و معناداری دارند. در ذیل به توضیح مختصری از آن‌ها پرداخته شده است. عدالت توزیعی<sup>۵</sup> به عادلانه‌بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله سطح درآمد و مسئولیت‌های شغلی (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، چلادوری<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶) به‌قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد، مانند سطوح پرداخت یا فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۴). به‌عبارتی عدالت توزیعی بر درجه انصاف ادراک‌شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد (لامبرت، ۲۰۰۳: ۴). محققان اذعان دارند که عدالت توزیعی در سازمان‌ها به نظریه آدامز (۱۹۸۶) درباره برابری و نابرابری بر می‌گردد (مینز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). آدامز در این کار بر انصاف ادراک‌شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می‌نمود. این تئوری بیان می‌دارد که افراد

- 
1. Kamalian
  2. Fernandes and Raed
  3. Lambert
  4. Hogan
  5. Distributive Justice
  6. Chelladurai
  7. Minnez

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

یک تعادل نسبی را با مقایسه داده- ستاده خود با داده- ستاده همکاران خود، به‌عنوان نتیجه مطلوب در نظر می‌گیرند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۴).

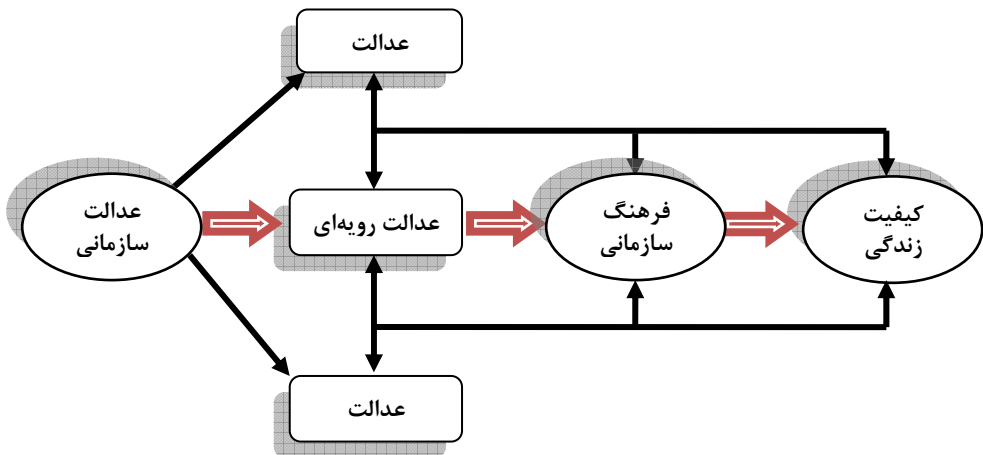
### پیشینه و چارچوب مفهومی پژوهش

مطالعات نشان داد نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده می‌شود. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸). در واقع، کیفیت زندگی کاری نمایان‌کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس خودگردانی و عزت‌نفس می‌کنند (رامستد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). یزدانی (۲۰۱۴) در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی استان آذربایجان شرقی نشان داد که عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم و معناداری دارد. کوبی ساقی و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری دارند. مقیمی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت‌عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان قم به این نتیجه رسیدند که روابط مثبت معناداری بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که بین سه مولفه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت وجود دارد. زانگ و پولسارام (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان اثر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر رضایت کارکنان و تعهد سازمانی در بنگکود تایلند نشان دادند که فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی تاثیر مثبت مستقیمی بر رضایت کارکنان و تعهد سازمانی دارد. زنگنه و آقایی (۲۰۱۳) در بررسی همبستگی بین فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: بیمارستان‌های استان گلستان) به این نتیجه رسیدند که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. گیل و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند با عنوان نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در ارتباط بین رهبری تحول- آفرین و کیفیت زندگی کاری پرستاران نشان دادند که عدالت توزیعی و تعاملی کاملاً نقش واسطه‌ای در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری پرستاران ایفاء می‌کند. ولی-زاده و قهرمانی (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی

---

1. Ramstad

کاری کارکنان نشان دادند که فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کارای رابطه مستقیم و معناداری دارد. ارکوتلو (۲۰۱۱)، به پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی پرداخته است که یافته‌های تحلیل رگرسیون چند مرحله‌ای نقش میانجی فرهنگ سازمانی را در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی تایید کرده است. و همچنین یافته‌ها نشان داده است که در سازمان‌هایی که با کارکنان ارتباط بهتری دارند، رابطه قوی‌تری بین عدالت سازمانی تعاملی و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد و در سازمان‌هایی که جهت‌گیری‌های گروهی بیش‌تری دارند رابطه ضعیفی بین عدالت‌های سازمانی توزیعی و رویه‌ای و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد. توتوار و نامبودیری<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی، رضایت شغلی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری به این نتیجه رسیدند که در ارتباط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری نقش میانجی را به‌خوبی ایفاء می‌کند. بیدختی و مردانی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان ارتباط بین عدالت سازمانی درک‌شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز نشان دادند که بین ادراک عدالت سازمانی در حیطه‌های توزیعی و رویه‌ای با کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر مبنای مرور ادبیات و مطالعات صورت گرفته و نیز بر اساس فرضیه‌های پژوهش، چارچوب مفهومی پژوهش تدوین شده است (انگاره ۱).



انگاره ۱. چارچوب مفهومی مولفه‌های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان با نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی

## 1. Totawar & Nambudiri

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

مطابق این چارچوب مولفه‌های عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی به کیفیت زندگی کاری کارکنان مرتبط می‌شوند و عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای نشانگرهای متغیر نهفته عدالت سازمانی هستند.

### سوال‌های پژوهش

- عدالت سازمانی دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
- فرهنگ سازمانی دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
- کیفیت زندگی کاری دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟

### فرضیه‌های پژوهش

- بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) و فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرهنگ سازمانی در رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی نقش واسطه‌ای معناداری دارد.
- فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی برحسب متغیرهای تعدیل‌کننده (جنس، تأهل، سطح تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، سمت) کارکنان در دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و برای اجرای آن از روش توصیفی-پیمایشی و به-منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه محقق‌ساخته و یک پرسشنامه استاندارد شده استفاده شده است، روایی پرسش‌نامه‌ها از طریق نظرات متخصصان و کارشناسان (۶ نفر) مورد تأیید قرار گرفته و پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است (پایایی پرسش‌نامه عدالت سازمانی ۰/۹۴، پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۴۶، پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۴۶). جامعه آماری پژوهش، مشتمل بر ۸۲۴ نفر از کلیه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی بوده که با محاسبه واریانس جامعه تعداد ۲۶۳ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای تجزیه و

تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های  $t$  تک نمونه، ضریب همبستگی، معادلات ساختاری،  $t$  برای دو گروه مستقل، تحلیل واریانس یکراهه و جهت محاسبات از نرم افزار SPSS 18 و لیزرل استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

سوال اول: وضعیت عدالت سازمانی دانشگاه‌های شهید بهشتی چگونه است؟  
برای بررسی وضعیت عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری از آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای استفاده گردید.

جدول ۱. آزمون  $t$  تک نمونه برای بررسی وضعیت عدالت سازمانی

Test Value = ۳			انحراف استاندارد	میانگین	فراوانی	شاخص متغیر
Sig.	df	T				
۰/۰۰۱	۲۶۲	-۹/۰۴۰	۰/۶۶۵	۲/۶۲۸	۲۶۳	عدالت سازمانی

با توجه به این که مقدار  $t$  در سطح  $۰/۰۵$  معنادار است و میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، لذا نتیجه گرفته می‌شود عدالت سازمانی از وضعیت نامطلوبی برخوردار است.

سوال دوم: وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟

جدول ۲. آزمون  $t$  تک نمونه برای بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی

Test Value = ۳			انحراف استاندارد	میانگین	فراوانی	متغیر	شاخص
Sig.	df	T					
۰/۶۴۳	۲۶۲	۰/۴۶۴	۰/۵۰۳	۳/۰۱۴	۲۶۳	فرهنگ سازمانی	

با توجه به داده‌های جدول می‌توان استنباط نمود که فرهنگ سازمانی دانشگاه شهید بهشتی از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

سوال سوم: وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟

جدول ۳. آزمون  $t$  تک نمونه برای بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری

Test Value = ۳			انحراف استاندارد	میانگین	فراوانی	شاخص متغیر
Sig.	df	T				
۰/۰۰۱	۲۶۲	-۷/۳۳۵	۰/۶۲۴	۲/۷۱۷	۲۶۳	کیفیت زندگی کاری

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است و همچنین مقدار  $t$  در سطح  $0.05$ ، کمتر از مقدار  $t$  بحرانی ( $1/96$ ) است، بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان چنین استنباط کرد که کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی از وضعیت نامطلوبی برخوردار است.

فرضیه اول، دوم، سوم: آیا بین عدالت (توزیعی، روبه‌ای، مراوده‌ای) سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد؟

برای بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی و پی بردن به معناداری یا عدم معناداری رابطه مذکور از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به خروجی SPSS، همبستگی بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن و کیفیت زندگی کاری، بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن و فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری در سطح  $0.001$  معنادار است.

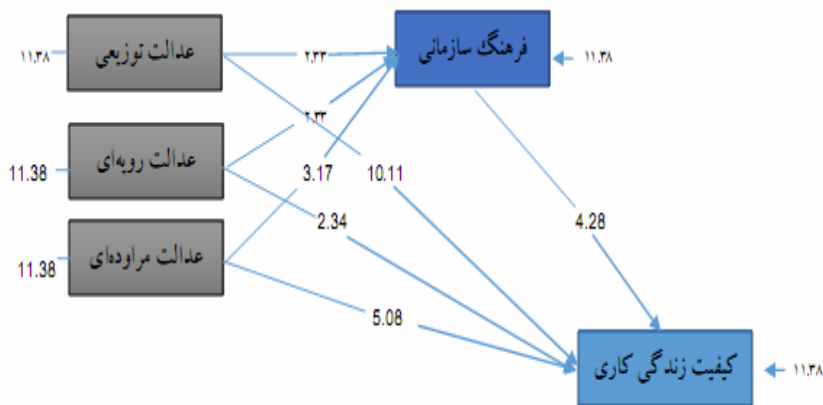
جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	عدالت سازمانی	توزیعی	روبه‌ای	مراوده‌ای	فرهنگ سازمانی	کیفیت زندگی کاری
عدالت سازمانی	۱	$0.879^{**}$	$0.945^{**}$	$0.870$	$0.773^{**}$	$0.798^{**}$
	-----	$0.001$	$0.001$	$0.001$	$0.001$	$0.001$
توزیعی	$0.879^{**}$	۱	$-0.825^{**}$	$0.599^{**}$	$0.622^{**}$	$0.681^{**}$
	$0.001$	-----	$0.001$	$0.001$	$0.001$	$0.001$
روبه‌ای	$0.945^{**}$	$-0.825^{**}$	۱	$0.711^{**}$	$0.688^{**}$	$0.727^{**}$
	$0.001$	$0.001$	-----	$0.001$	$0.001$	$0.001$
مراوده‌ای	$0.870^{**}$	$0.599^{**}$	$0.711^{**}$	۱	$0.760^{**}$	$0.738^{**}$
	$0.001$	$0.001$	$0.001$	-----	$0.001$	$0.001$
فرهنگ سازمانی	$0.773^{**}$	$0.622^{**}$	$0.688^{**}$	$0.760^{**}$	۱	$0.725^{**}$
	$0.001$	$0.001$	$0.001$	$0.001$	-----	$0.001$
کیفیت زندگی کاری	$0.798^{**}$	$-0.234^{**}$	$0.034$	$-0.198^{**}$	$0.725^{**}$	۱
	$0.001$	$0.000$	$0.447$	$0.000$	$0.001$	-----

همبستگی در سطح  $0.001$  (دو دامنه) معنادار است. \*\*

فرضیه چهارم: آیا فرهنگ سازمانی در رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی نقش واسطه‌ای معناداری دارد؟  
نمودار ۱ مدل اندازه‌گیری رابطه فرهنگ سازمانی با مولفه‌های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در حالت اعداد معنادار را نشان می‌دهد. با توجه به خروجی این نمودار، تمامی

ضرایب به دست آمده معنادار است. چرا که مقدار آزمون معناداری (t) تک تک آن‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است.



Chi-Square= 14.36, df= 6, P-value= 0/09051, RMSEA= 0.017

محاسبه شاخص‌های مناسبت مدل اندازه‌گیری الگوی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کارکنان را با نقش میانجی فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که مدل به دست آمده از تحلیل، از برازش خوبی برخوردار است و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری الگوی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کارکنان و فرهنگ سازمانی استفاده نمود.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل

ردیف	شاخص مناسبت مدل	ارزش‌های مورد قبول	ارزش‌های محاسبه شده مدل
۱	AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
۲	IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۳	CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷
۴	RMSEA	زیر ۰/۰۸	۰/۰۱۷
۶	X <sup>۲</sup> /df	زیر ۳	۲/۲

در ادامه براساس این مدل فرضی پژوهش با استفاده از پارامترهای استاندارد و میزان تاثیرگذاری هریک از این عوامل در الگوی مفروض ارائه می‌گردد. در جدول ۶ به اثرات مستقیم متغیرها و در جدول ۷ به اثرات غیرمستقیم و کل اشاره می‌شود.



جدول ۶. پارامترهای اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش در الگوی مفروض نهایی

t	خطای معیار	پارامتر استاندارد $\beta$	نهفته درون‌زا	نهفته برون‌زا
۲/۲۳**	۰/۱۰۱	۰/۱۴۹	فرهنگ سازمانی	عدالت توزیعی
۲/۳۳**	۰/۱۲۶	۰/۱۷۸	فرهنگ سازمانی	عدالت رویه‌ای
۱۰/۱۱**	۰/۰۵۸	۰/۵۴۴	فرهنگ سازمانی	عدالت مرآمده‌ای
۳/۱۷**	۰/۰۵۵	۰/۲۴۰	کیفیت زندگی کاری	عدالت توزیعی
۲/۳۴**	۰/۰۶۶	۰/۲۱۵	کیفیت زندگی کاری	عدالت رویه‌ای
۵/۰۸**	۰/۰۴۳	۰/۴۴۱	کیفیت زندگی کاری	عدالت مرآمده‌ای
۴/۲۴**	۰/۰۵۳	۰/۷۲۵	کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی

$p < 0.05^{**}$

داده‌های جدول نشان‌دهنده معناداری ضریب استاندارد مربوط به اثر مستقیم و مثبت مولفه‌های عدالت سازمانی بر فرهنگ سازمانی، مولفه‌های عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی با کیفیت زندگی کاری است. براساس این ضریب استاندارد، عدالت توزیعی به میزان ۰/۱۴۹، عدالت رویه‌ای ۰/۱۷۸، عدالت مرآمده‌ای ۰/۵۴۴ در تبیین واریانس فرهنگ سازمانی، عدالت توزیعی به میزان ۰/۲۴۰، عدالت رویه‌ای ۰/۲۱۵، عدالت مرآمده‌ای ۰/۴۴۱ در تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی ۰/۷۲۵ در تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری نقش دارد.

جدول ۷. پارامترهای اثرات غیر مستقیم و کل متغیر عدالت سازمانی بر کیفیت

زندگی کاری با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

t	خطای معیار	پارامتر استاندارد $\beta$	اثرات غیرمستقیم
۱/۹۸**	۰/۰۹۸	۰/۲۳۶	عدالت توزیعی، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری
۲/۰۴**	۰/۱۰۲	۰/۲۱۸	عدالت رویه‌ای، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری
۷/۱۶**	۰/۱۳۶	۰/۳۱۵	عدالت مرآمده‌ای، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری
۱۱/۳۸**	۰/۱۹۶	۰/۷۱۲	کل اثرات

$\square < 0.05^{**}$

داده‌های جدول ۷ نشان داد که اثر غیرمستقیم و مثبت عدالت توزیعی، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰/۲۳۶، عدالت رویه‌ای، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰/۲۱۸ و

عدالت مراوده‌ای، فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰/۳۱۵ است. براساس این ضرایب استاندارد عدالت توزیعی به میزان ۰/۲۳۶، در تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری از طریق فرهنگ سازمانی، عدالت رویه‌ای به میزان ۰/۲۱۸، در تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری از طریق فرهنگ سازمانی، و عدالت مراوده‌ای به میزان ۰/۳۱۵، در تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری از طریق فرهنگ سازمانی نقش دارد. این اثرات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نقش میانجی در ارتباط بین مولفه‌های عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری دارد. به طوری که با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی، تاثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری در کل ۰/۷۱۲ است.

فرضیه پنجم: آیا بین عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی برحسب متغیرهای تعدیل کننده جنس، سابقه کار، سطح تحصیلی کارکنان در دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد؟

به‌منظور مشخص شدن نقش ویژگی‌های فردی بر عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی از آزمون‌های تحلیل واریانس یک‌راهه و T برای دو گروه مستقل استفاده شد که نتایج این آزمون‌ها در جدول ۸ گزارش شده است.

جدول ۸. نتایج آماری تاثیر ویژگی‌های فردی بر عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی

متغیر	عدالت سازمانی			فرهنگ سازمانی			کیفیت زندگی کاری		
	نوع آزمون	Sig	نتیجه	نوع آزمون	Sig	نتیجه	نوع آزمون	Sig	نتیجه
جنس	T مستقل	۰/۰۷۹	رد	T مستقل	۰/۹۲۳	رد	T مستقل	۰/۰۴۶	تأیید
تأهل	T مستقل	۰/۰۶۸	رد	T مستقل	۰/۸۰۰	رد	T مستقل	۰/۹۰۴	رد
سطح تحصیلی	ANOVA	۰/۵۳۳	رد	ANOVA	۰/۷۷۸	رد	ANOVA	۰/۳۷۴	رد
رشته تحصیلی	ANOVA	۰/۹۲۰	رد	ANOVA	۰/۹۶۹	رد	ANOVA	۰/۳۳۳	رد
سابقه خدمت	ANOVA	۰/۰۸۵	رد	ANOVA	۰/۴۴۷	رد	ANOVA	۰/۲۰۰	رد
سمت	T مستقل	۰/۰۲۵	تأیید	T مستقل	۰/۰۶۱	رد	T مستقل	۰/۴۷۱	رد

با توجه به داده‌های جدول، عدالت سازمانی با توجه به سمت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با توجه به جنس دارای تفاوت معناداری است. بین بقیه ویژگی‌های فردی و متغیرهای پژوهش از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود ندارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

انسان پرورش‌یافته سازمانی، فردی است که با سازمان هیچ‌گونه مشکلی نداشته باشد و تمام تخصص، تجربه، علم و توانمندی‌های جسمی و ذهنی خود را با علاقه و داوطلبانه در اختیار تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان قرار دهد. تحقق این مهم مستلزم استفاده مطلوب از منابع انسانی و تدوین راهبردهایی برای صیانت از کرامت انسانی کارکنان است.

این مطالعه با هدف شناسایی رابطه عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی انجام شد. برای بررسی وضعیت عدالت سازمانی از آزمون T تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. یافته‌ها و نتایج پژوهش نشان داد عدالت سازمانی در برخی از مولفه‌های مهم از وضعیت نامطلوبی برخوردار است. پژوهش‌های متعددی در خصوص عدالت سازمانی در سازمان‌های مختلف انجام شده و نشان می‌دهند که ابعاد عدالت سازمانی سبب بهبود بهره‌وری منابع انسانی (احمدی و همکاران، ۲۰۱۱)، بهره‌وری سازمانی (گنگالو و کیم، ۲۰۱۰)، تعهد سازمانی (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷، النیس، ۲۰۱۰، کلندر و رودلر، ۲۰۰۹)، فشار روانی و تعهد شغلی (اینو و همکاران، ۲۰۱۰)، قابلیت اعتماد (خیرخواهی، توانایی، درستکاری) (فرایزبر و همکاران، ۲۰۱۰)، رضایت شغلی (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷، النیس، ۲۰۱۰، اسموکر، ۲۰۰۹، وارنر، ۲۰۰۵)، اعتماد سازمانی (کانشیرو، ۲۰۰۸، هارولد و هولدرز، ۲۰۰۹)، رفتار شهروندی سازمانی (ارترک، ۲۰۰۷)، رضایت از سرپرستان (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷)، توسعه سرمایه اجتماعی (پورعزت و امیرخانی، ۱۳۸۶)، سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار (الیوانیو، ۲۰۰۴) تاثیر دارد. نتایج پژوهش طولی هارولد و هولدرز (۲۰۰۹) نشان داد ادراکات کلی از عدالت در طول زمان تغییر می‌کند. بر این اساس توجه به عدالت سازمانی و ارتقاء مطلوبیت آن جهت بهره‌وری سازمانی ضروری است. با توجه به این مولفه‌ها پیشنهاد می‌شود:

یافته‌های پژوهش در ارتباط با فرهنگ سازمانی دانشگاه شهید بهشتی نشان داد که در برخی از مولفه‌ها از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است. کیفیت عدالت سازمانی تحت‌تاثیر فرهنگ سازمانی است و به تبع بهبود فرهنگ سازمانی است که بهبود عدالت سازمانی در سازمان را به دنبال خواهد داشت. بر این اساس فرهنگ سازمانی یکی از مولفه‌های اصلی سازمان کارآمد و اثربخش به حساب می‌آید و در بررسی سازمان‌ها نقش محوری دارد، از این‌رو بهبود مستمر فرهنگ سازمانی با توجه به مولفه‌های موثر بر آن در سازمان موردتوجه قرار گرفته است و به این منظور مطالعات متعددی صورت گرفته است و نشان می‌دهند فرهنگ سازمانی می‌تواند موجب بهبود نگرش‌ها، احساسات، تعاملات و عملکرد اعضای سازمان، تعهد سازمانی کارکنان، وفاداری، گردش کار و رضایت‌مندی (چونگ و همکاران، ۲۰۰۴)، بهبود رفتار رهبری (تسای، ۲۰۱۱)،

افزایش عملکرد سازمانی و خلق دانش (تی‌سنگ، ۲۰۱۰)، توانمندی کارکنان (امامی و نظری، ۱۳۹۲)، سرمایه فکری (نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۲)، رضایت شغلی (کیاکجوری و همکاران، ۱۳۸۹، تسای، ۲۰۱۱) شود.

براین اساس پیشنهاد می‌شود:

- فضای امن برای ابراز عقاید، احساسات و ایده‌ها ایجاد شود؛
  - مهارت‌ها و الگوهای ارتباطی با کارکنان تقویت شود؛
  - مهارت تعارض در بین کارکنان و در بین مدیران و کارکنان بهبود داده شود؛
  - سیستم انگیزشی در دانشگاه تقویت شود؛
  - روحیه همبستگی و اتحاد سازمانی بین کارکنان واحدهای مختلف تقویت شود.
- یافته حاصل از آزمون T تک نمونه‌ای بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی در برخی از مولفه‌ها از وضعیت نامطلوبی برخوردار است. هدف از کیفیت زندگی کاری بهبود رضایت کارکنان، تقویت یادگیری و مدیریت بهتر و تحول است. و به مولفه‌هایی مانند رفتار و نگرش کارکنان، تعادل و توازن در خانواده کاری، منابع کافی و امنیت درازمدت شغلی توجه دارد که این مولفه‌ها در درون سازمان که سیستم اجتماعی است تحقق می‌یابند. به عبارتی این مولفه‌ها در متن فرهنگ سازمانی نمود پیدا می‌کنند. کیفیت زندگی کاری امروزه به‌عنوان یکی از مسائل انگیزشی نیروی انسانی مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است. مطالعات نشان می‌دهند کیفیت زندگی کاری سبب بهبود تعهد کارکنان (فرجاد و وارنوس، ۲۰۱۳؛ کونامی و همکاران، ۲۰۱۰)، اثربخشی سازمانی (آن و همکاران، ۲۰۱۱)، بهره‌وری (نایاری و همکاران، ۲۰۰۱؛ کرونگا و همکاران، ۲۰۰۸)، کیفیت زندگی (دروبینیک و همکاران، ۲۰۱۰؛ بهاراتی و همکاران، ۲۰۱۰، سیرگی و همکاران، ۲۰۰۸)، رضایت شغلی (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷، اسلام و سهنور، ۲۰۱۱؛ کونامی و همکاران، ۲۰۱۰؛ برلین و همکاران، ۲۰۰۳)، روحیه تیمی (کونامی و همکاران، ۲۰۱۰)، روحیه کارکنان (جان سورد، ۲۰۰۲، نقل از هاشمیان بیدگلی، ۱۳۸۷)، سلامت روحی (اسلام و سهنور، ۲۰۱۱) عملکرد شغلی (شهبازی و همکاران، ۳۸۸)، رقابت‌پذیری سازمان (کرونگا و همکاران، ۲۰۰۸)، توسعه شغلی و بهزیستی روانی (زولکارنیا، ۲۰۱۳)، و سبب کاهش جابجایی (کرونگا و همکاران، ۲۰۰۸؛ برلین و همکاران، ۲۰۰۳)، غیبت (برلین و همکاران، ۲۰۰۳)، تعارضات کار- خانواده (چنگ و تانگ، ۲۰۰۹)، می‌شود. از این رو پیشنهاد می‌شود: - با توجه به اهمیت پاداش‌های غیرمادی، برای مسئولین دانشگاه شایسته است از مشوق‌هایی علاوه بر حقوق و دستمزد هم‌چون ایجاد شرایط مناسب برای فعالیت، قدردانی در مقابل انجام بهینه کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور دانشگاهی بهره‌مند شوند. - تسهیلات، برنامه‌های تفریحی و سرگرم‌کننده بیش‌تر و مطلوب‌تر برای کارکنان

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

و خانواده‌های آن‌ها ارائه شود و فرصت لازم برای کارکنان جهت انجام سایر مسئولیت‌های خانوادگی فراهم شود؛ زمینه امکان رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه را برای آشکار نمودن مهارت‌های آموخته شده و امنیت کارکنان در دانشگاه فراهم شود؛ مسئولین دانشگاه موقع جذب و بکارگیری کارکنان به گونه‌ای عمل نمایند تا کار هر فرد عادلانه و مناسب فرد طراحی و شرایط محیطی ایمن و بهداشتی کامل برای کارکنان فراهم شود و با ایجاد محیطی بهداشتی و ایمن به تحقق این متغیر کمک نمایند تا موجب افزایش کیفیت زندگی آنان شود. زمینه مشارکت فکری و عملی فراهم آید تا کیفیت زندگی کاری افزایش یابد و به تبع آن روحیه نیز افزایش یابد.

یافته‌های حاصل از ضریب همبستگی پیرسون بیانگر وجود رابطه مثبت معناداری بین مولفه‌های عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) و فرهنگ سازمانی بود که با یافته‌های پژوهش زانگ و پولسارام (۲۰۱۳)، ارکوتلو (۲۰۱۱)، و گای (۲۰۰۷) هم‌هنگ است. بین مولفه‌های عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) و کیفیت زندگی کاری نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد که با یافته‌های یزدانی (۲۰۱۴)، کوبی ساقی و همکاران (۲۰۱۴)، مقیمی و همکاران (۲۰۱۳)، گیلت و همکاران (۲۰۱۳)، توتوار و نامبودیری (۲۰۱۱) و بیدختی و مردانی (۱۳۹۳) هم‌هنگ است. هم‌چنین یافته‌ها رابطه مثبت معناداری بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری را نشان داد که با یافته‌های آقایی (۲۰۱۳)، ولی‌زاده و قهرمانی (۲۰۱۲) هم‌هنگ است. تحلیل‌های معادلات ساختاری نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری نقش میانجی را به‌خوبی ایفاء می‌کند.

پژوهش‌ها در بیان تأثیر یا رابطه متغیرهای تعدیل‌کننده مثل جنس، سن، وضعیت تأهل، سابقه تدریس و غیره، نتایج متفاوتی نشان داده‌اند، از جمله پژوهش یآوری و همکاران (۱۳۸۷) همان‌طور که در پیشینه به آن اشاره شد، نشان داد که تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی کاری بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی و بر حسب وضعیت تأهل کارکنان وجود ندارد، اما بین متغیرهای سن، سابقه تدریس و جنس اعضای هیأت علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد. یا نتایج پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۸۵) نیز نشان داد تفاوت معنادار و مثبتی بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر حسب سن، جنس، رشته تحصیلی و دانشگاه محل خدمت وجود ندارد. متغیرهای تعدیل‌کننده هم‌چون جنس، تأهل، سطح تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و سمت، در این پژوهش نیز مطالعه شدند و تحلیل‌های جانبی نشان دادند که بین متغیرهای تعدیل‌کننده و عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد. به هر حال عوامل متعددی می‌توانند در ارتباط یا عدم ارتباط این متغیرها تأثیرگذار باشند که در جای خود قابل بررسی خواهد بود.

## منابع

- بزاز جزایری، احمد (۱۳۸۵). تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری؛ مطالعه موردی در سازمان توسعه معاون و صنایع معدنی ایران. دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، پایان‌نامه دکتری.
- بیدختی، علی‌اکبر و مردانی، ابراهیم (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی درک‌شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره هفتم، شماره ۲، ۵۸-۶۹.
- پرداختچی، محمدحسن، قهرمانی، محمد و گلدوست جویباری، یاسر (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری: ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها. تهران: انتشارات به‌آوران.
- پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۴). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت فولاد مبارکه، طرح پژوهشی، واحد تحقیقات شرکت فولاد مبارکه اصفهان.
- پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری دولتی برای تحقق عدالت اجتماعی، بر مبنای مدل حکومتی حق‌مداری علوی در نهج‌البلاغه. رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- حسینی فرجام، اعظم السادات (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- دهقان‌نیری، ناهید، صالحی، تهمینه و اسدی‌نوقایی، احمدعلی (۱۳۸۷). کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران بالین و ارتباط آن‌ها با یکدیگر. پژوهش پرستاری، دوره ۳، شماره‌های ۸ و ۹، صص ۳۷-۲۷
- رامین مهر، حمید، هادی‌زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، شماره ۲.
- رحیمی، حمید، رجایی‌پور، سعید و سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره دوازدهم، صص ۵۴-۴۱
- رضوانی، حمیدرضا و سهام‌خدا، مازیار (۱۳۹۰). مطالعه‌ی تطبیقی‌گونه‌شناسی‌های فرهنگ سازمانی، مطالعه موردی شرکت‌های پگاه فارس و شام. مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶، ۹۲-۷۹.
- سیدجوادی‌ن، سیدرضا، محمدمهدی فراچی و غزاله طاهری عطار (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، مجله مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱.
- شهبازی، بهزاد، واعظی، مظفرالدین و ثنایی‌پور، هادی (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، ۹۶-۴۸.
- قلی‌پور، آرین و پیران‌نژاد، علی (۱۳۸۶). بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی. پژوهش‌نامه علوم انسانی، شماره ۵۳، ۳۷۴-۳۵۷.

رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی...

میرکمالی، سیدمحمد و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری در رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، ۱۰۱-۷۱.

هاشمیان بیدگلی، فاطمه سادات (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.

یعقوبی، مریم، سقایان نژاد اصفهانی، سکینه، گرجی، حسن ابوالقاسم، نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، دوره دوم، شماره ۳۵، ۳۲-۲۵. یآوری، یوسف، امیرتاش، علی محمد و تندنویس، فریدون (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال هفتم، جلد اول، شماره ۱۲، ۱۰۹-۹۹.

Adhikari, D. R. & Gautam, D. K. (2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, Vol. 52, No. 1, pp. 40-45.

Almalki MJ, Fitzgerald G, Clark M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 10:1-13.

An, J., Yom, Y. & Ruggiero, J. S. (2011). Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospital. *Journal of Trans cultural Nursing*, 22, 1, 22-30.

Bakhshi, A., Kumar, K. & Rami, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9): 145-154.

Barling, J., E.K. Kelloway and R.D. Iverson. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 276-283.

Blosi, W., Cook, C.W. & Hunsaker P. L. (2003). *Management and Organizational Behavior*, McGraw-Hill.

Bos, K.V. (2001). Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 58, pp: 254-259.

Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Opting Values Framework*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Charash, V. C & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations. A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 80, pp: 278 – 305.

Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport & recreation*. 2th edition, Human Kinetics, USA.

- Cheung, F. & Tang, C. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *J Bus Psycho*, No. 24, pp. 245-255.
- Chuang You -Ta & Robin, Church. & Julian, Zikic. (2004). Organizational Culture, Group Diversity and Intra – Group Conflict. *Journal of Team Performance Management*, Vol.10.
- Clay-Warner J, Reynolds J, Roman P. (2005). Organizational Justice and Job satisfaction: A test of three Competing Models. *Social Justice Research*, 18(4): 391-409.
- Collin K. (2005). *Change Management*. Tehran: Government Learning Organization.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86: 425-445.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of rganizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34–48.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164–209.
- DeConinck, J. B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees' Level of Trust. *Journal of Business Research*. Article in Press, Corrected Proof .Elevation.
- Drobnic, S., Beham, B. & Prag, P. (2010). Good Job. Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicator Research*, 99, 205-225.
- Eberlin, Richard, & Tatum, B Charles. (2005). Organizational justice and decision making. *Management Decision*, 43(7): PP: 1040-1048.
- Elovainio M, Kivimaki M, Vahtera J. (2002). *Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health*. *Am J Public Health*, 92(1): 105-8.
- Elovainio M. (2004). Job decision Latitude, Organizational Justice and Health: Multilevel covariance structure analysis. *Social Science and Medicine*, 59(9): 1659-69.
- Erkutlu, Hakan. (2011). the moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32, Iss. 6; pg. 532.
- Farjad, H. R. & Varnous, S. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (OWL) and Organizational Commitment. *International Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9): 449-456.
- Federico, rich. (2004). Vanderbilt making studies to improve quality of work life. *Vanderbilt university medical center for more journas*.
- Fernandes, Cedwyn and Raed Awamleh. (2006). Impact of organizational justice in an expatriate work environment. *Management Research News*, 29(11): 701-712.
- Gillet, Nicolas; Fouquereau, Evelyn; Bonnaud-Antignac, Angeliq; Mokoukolo, Rene; Colombat, Philippe. (2013). the mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *Int. J. Nurs. Stud*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012>



- Gordon, R.G. (1999). *organizational behavior: A diagnostic Approach*. (6th edition), prentice-Hall.
- Gray JH, Densten IL, Sarros JC. (2003). *a matter of size: Does organizational culture predict satisfaction in small organizations?* Melbourne, Australia: Working paper 65/03, Faculty of business and economics, Monash university.
- Greenberg J. (2004). Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4): 352-65.
- Greenberg, J. (1990). Employee that as a reaction to underpayment inequity: the hidden coast of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), pp. 561-568.
- Gupta, J.J., P. Gupta and D.O. Commerce. (2010). *Quality of work life among employees-a study of non-teaching employees of University of Jammu*. From Editor's Pen, 19.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Inoue, Akiomi, Kawakami, Norito, Ishizaki, Masao, Shimazu, Akihito, Tsuchiya, Masao, Tabata, Masaji, Akiyama, Miki, Kitazume, Akiko, Kuroda, Mitsuyo. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *Int Arch Occup Environ Health*, 83:29-38 DOI 10.1007/s00420-009-0485-7
- Islam, MD Sahanur. (2011). Quality of work life: An insight of causes of attrition in insurance sector in India. *International Conference on Management proceeding*.
- Johnson, Angel. (2008). the Influence of Need for Achievement, Need For Affiliation, Leadership Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *A dissertation, Los Angeles, Alliant International University*.
- Joy, S. Kolb, D. (2009). Are there cultural differences in learning style?, *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 69-85.
- Kamalian, A. R., Yaghoubi, N. M. & Moloudi, J. (2010). Survey of Relationship between Organizational Justice and Empowerment (A Case Study). *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 26: 165-171.
- Kinicki A, Kreitner R. (2006). *Organizational behavior: key concepts, skills & best practices*. 2nd. New York: McGraw- Hill/Irwin.
- Kokabi Saghi, Somaye; Rezae Far, Hamid; Zabihi, Mohammad Rezae; Hosseinpour, Mehdi. (2014). the surveying the Impact of Organizational Justice on Quality of Work Life of Administrative Units in Azad University of Mashhad. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*. Vol (3), No (9).
- Korunka, C., Hoonakker & Carayon, P. (2008). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18, 4, 408-423.
- Lambert E. (2003). Justice in Corrections: An Exploratory Study of the Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice*. 31: 155-168.
- Lambert, E., Hogan, N., & Griffin, M. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- Lambert, E., Hogan, N., Jiang, S., Elechi, O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J., & Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and

- correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, 38, 7-16.
- Lambert, Eric G; Hogan, Nancy L. (2011). Association between Distributive and Procedural Justice and Life Satisfaction among Correctional Staff: Research Note. *Professional Issues in Criminal Justice*, Vol. 6 (3 & 4), pp. 31-41.
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*; Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moghimi, Seyed Mohammad; Kazemi<sup>2</sup>, Masoumeh; Samiie, Saied. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. Vol.6, No.1, pp: 117-143.
- Moorman, Robert H. (1991). Relationship Between Organization Justice and Organization Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76.N6: 845-855.
- Nabatchi T, Bingham L, David H (2007). *Organizational justice and workplace mediation: a six factor*.
- Natarajan C, Kiruthika V. (2013). Factors Contributing Quality of Work Life of Employees in Select Magnesite Companies: An Empirical Study. *International Journal of Management*, 4:188-194.
- Nayeri, N. D., Salehi, T. & Noghabi, A. A. (2011). Quality of Work Life and Productivity among Iranian Nurses. *Contemporary Nurse*, 39, 1, 106-118.
- Oliver, Stan and Kandadi, Kondal Reddy. (2006). How to develop knowledge culture in organizations? A multiple case study of large distributed organizations. *journal of knowledge management*, Vol.10, No. 4 pp. 6-24
- Parker, P.J & Kohlmeyer, J. M. (2000). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: a Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 30, pp: 357-369
- POLAT, S. & CEEP, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları (The Perceptions of Secondary Education Teachers Concerning Organizational Justice, Organizational Trust, Organizational Citizenship Behaviors)", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration in Theory and Practice)*, 54: 307-331.
- Rai, Gauri S. (2013). Improving Quality of Working Life among Nursing Home Staff: Is it really needed?. *International Journal of Caring Sciences*, Vol. 6 Issue 3, pp. 380-391.
- Ramstad, E. (2009). Promoting performance and the quality of working life simultaneously. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(5), 423-436.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Dehli. Prentice Hall, Inc.
- Rose, R. C. & LooSee, B. & Jegak, U. & Khairuddin, I. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables. *American Journal of Applied Sciences*, No. 3, Vol. 12, pp. 2151-2159.
- Sahlin, Mona. (2000). Work life and quality in work, *European Union journal*.
- Samavatian H, Nouri A. Perceptual Justice. (2006). How Demographic Can Predict Organizational [Online]. Available from: URL: <http://iopc.ir/site/Default.aspx?page=pages&id=242&lang=fa&title>.

- Scandura, T.A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly*, Vol. 10, 25-40.
- Seleim, A. & Bontis, N. (2009). The relationship between culture & corruption: a cross-national study, *Journal of Intellectual Capital*, 10 (1), 165-184.
- Sirgy, M.J., Reilly, N.P., Wu, J. & Efraty, D. (2008). A work-life identity model of well-being: towards a research agenda linking quality of work life programs with quality of life. *Applied Research Quality Life*, No. 3, pp. 181-202.
- Susan Abraham. (2012). Development of Employee Engagement Programmed on the basis of Employee Satisfaction Survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, finance and marketing*, 4(1), 27-37, March 2012.
- Valizadeh, Ali; Ghahremani, Jafar. (2012). the relationship between organizational culture and quality of working life of employees. *European Journal of Experimental Biology*, (5): 1722-1727.
- Wagenaar A F, et al. (2012). Labor contracts in the European Union, 2000–2005: Differences among demographic groups and implications for the quality of working life and work satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21:169-194.
- Yazdani, Sohrab. (2014). the Relationship between Organizational Justices with the Quality of Work Life of the Elementary Teachers of East Azerbaijan Province. *MAGNT Research Report*, Vol.2 (5). PP: 296-303.
- Zanganeh, Naser; Aghaei, Aliakbar. (2013). Correlation between Organizational Culture, Quality of Work Life and Burnout (Case Study: Golestan Province State Hospitals). *International Research Journal of Management Sciences*. Vol., 1 (2), 27-32.