

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

موضوع:

رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه

آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان)

www.asebankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

فهرست مطالب

چکیده	۳
واژگان کلیدی:	۴
فرضیه های پژوهش	۱۰
فرضیه اهم:	۱۰
فرضیه های اخص:	۱۰
پرسش های فرعی	۱۱
روش پژوهش	۱۱
تحلیل یافته های پژوهش	۱۴
فرضیه ۱: رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری وجود دارد.	۱۴
فرضیه ۲: رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی روبه ای و وجدان کاری وجود دارد.	۱۵
فرضیه ۳: رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی ارتباطی و وجدان کاری وجود دارد	۱۶
تحلیل پرسش های فرعی	۱۷
تعیین روابط علی بین متغیرها و ارائه مدل	۲۶
بحث و نتیجه گیری	۲۸
منابع:	۳۱
Abstract	۳۵

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان بود. روش پژوهش توصیفی همبستگی است که به روش میدانی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق، کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه با تعداد ۳۱۰ نفر بود. تعداد نمونه از فرمول کوکران برابر ۱۶۲ نفر محاسبه شد. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه بندی شده انجام گرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه جمعیت شناختی، پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده و پرسشنامه وجدان کاری بود. پرسشنامه عدالت سازمانی جمعاً حاوی ۱۸ سوال بود که برای سنجش عدالت توزیعی از پرسشنامه ۵ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، برای سنجش عدالت رویه ای از پرسشنامه ۷ سوالی مورمن (۱۹۹۱) و برای سنجش عدالت ارتباطی از پرسشنامه ۶ سوالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شد. برای سنجش وجدان کاری پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۳۳ سوال بکار برده شد. ضریب پایایی پرسشنامه های عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۶ بدست آمد. نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری در سطح $P \leq 0/05$ رابطه معنی دار ($r = 0/501$) وجود دارد و همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی با وجدان کاری در سطح $P \leq 0/05$ به ترتیب رابطه معنی دار ($r = 0/318$ ، $r = 0/491$ ، $r = 0/439$) بدست آمد. از بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری)، تنها سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تاثیر داشت. تفاوت معناداری بین مولفه های عدالت (توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری بدست نیامد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

واژگان کلیدی:

عدالت سازمانی ادراک شده، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت ارتباطی، وجدان کاری.

مقدمه

مطالعه عدالت در محیط های کاری در سالهای اخیر رشد چشم گیری داشته است (ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها و احساسات و نگرش های افراد را تحت تاثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمانها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی / صنعتی را به خود جلب کرده است (بیش و همکاران^۲، ۲۰۰۴). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می شود که آیا سازمان با آنها با عدالت برخورد می کند یا نه؟ (آبو ایلانین^۳، ۲۰۱۰). به طور کلی نظریه ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی در قالب سه موج عمده قابل ارزیابی است. موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر عدالت رویه ای و موج سوم بر عدالت مراوده ای مبتنی است (ازگلی، ۱۳۸۳). بر اساس شواهد موجود حداقل این سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان پذیرفته شده است. این سه بعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدید آورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط های کاری هستند (گل پرور و ناد، ۱۳۸۹). عدالت توزیعی^۴: به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی بازمی گردد (فورت و سو لاو^۵، ۲۰۰۸). عدالت رویه ای^۶: عدالت رویه ای مربوط می شود به عدالت دریافت شده از روشهای استفاده شده برای تصمیم گیری در مورد اختصاص ها و

۱- Zhang et al
۲-Bish et al.
۳-Abu Elanain
۴-Distributive justice
۵- Forret & Sue Love
۶- Procedural justice

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.

شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

نتایج (اولسون و همکاران^۱، ۲۰۰۶). عدالت ارتباطی^۲: به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می شود بر می گردد(افجه، ۱۳۸۵، ص ۳۳۲).

تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی نشان داده بطور بالقوه بسیاری از متغیرهای مربوط به رفتار مدنی سازمانی را عدالت سازمانی تبیین می کند و یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. رفتار مدنی سازمانی و حیطة های مختلف آن می باشد(شکرشکن ونعامی، ۱۳۸۵). رفتار مدنی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان بوسیله فرد انجام می گیرد(هوف و همکاران^۳، ۲۰۰۸). چندین محقق(گراهام^۴، ۱۹۸۶؛ مورسیون^۵، ۱۹۹۴؛ پودساک آف و همکاران^۶، ۱۹۹۳؛ به نقل از روبی و همکاران، ۲۰۰۵) پنج بعد برای رفتار شهروندی سازمانی^۷ (OCB) مطرح کرده اند. این ابعاد شامل: نوع دوستی، وظیفه شناسی، تواضع و مردانگی و شرافت شهروندی است. وجدان کاری رفتاری است به نفع سازمان نه به نفع خود کارمند(های و پی فاو^۸، ۲۰۰۶). وجدان به آن اندازه ای که فرد اهداف بالایی برای خود برمی گزیند تا نتایج موفق کاری کسب می کند و رفتارهای هدفداری از خود خلق کند بر می گردد(وی آون و همکاران^۹، ۲۰۰۹).

افراد با وجدان افرادی منظم، قابل اطمینان و ریسک گریز هستند. آنها عملکرد بالایی دارند و بیشتر نگران انجام کامل و درست امور هستند تا اینکه نگران امور مالی باشند. البته، نمیتوان گفت که امور مالی برای افراد با وجدان اهمیتی ندارد، بلکه منظور این است که این افراد برای فرصتهای رو به رشد در آینده، حاضر به تاخیر و درنگ هر لذت و خوشی فعلی هستند(زاوو و چن^{۱۰}، ۲۰۰۸). افراد با وجدان به دلیل اینکه سخت کوش، پیروزی طلب و با ثبات هستند، مایلند آنچه که برای تکمیل و انجام کارها لازم است، انجام دهند.

۱-Olson et al.

۲- Interactional justice

۳- Hoff et al

۴- Graham

۵- Morrison

۶- Podsakoff et al.

۷- Organizational Behaviour Citizenship

۸- Pfau & Haigh

۹- Weaven et al

۱۰- Zhao & Chen

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بنابراین، در حالیکه موفقیت در گروهی وابستگی، روابط ملایم بین فردی، سخت کوشی و ابتکار برای حل یک مسئله در محیط کاری است، افراد باوجدان و وظیفه شناس، در برابر افرادی با حس وظیفه شناسی کمتر بیشتر احتمال دارد که در این رفتارهای احتیاطی درگیر شوند(جواهر و کار^۱، ۲۰۰۷). وجدان کار بر احساس مسئولیت، تعهد و تقید فرد نسبت به انجام وظایف و مسئولیتهای محوله گفته می شود به عبارت دیگر نوعی مکانیزم خودکنترلی در انجام امور است، که بواسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام وکمال انجام می دهند(پناهی و ابراهیم پور، ۱۳۸۷).

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله های اجتماعی و روابط بده بستانی تشریح می کند. در نظریه برابری گفته می شود که کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایسه می کنند. کارکنان نتایج حاصل از کار خود به نهاده هایشان در آن کار را با دیگران مقایسه می کنند. اگر آنان چنین پندارند که نسبت متعلق به آنان با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایسه کرده اند برابر است؛ معتقدند هیچ گونه اجحافی نشده است. اگر این نسبتها نابرابر باشند در آن صورت در سازمان اجحاف می شود به بیانی دیگر، عدالت رعایت نمی شود(فرا نسیس و بارلینگ^۲، ۲۰۰۵)

هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می دهند وقتی که اعضای سازمانی، بی عدالتی را مشاهده می کنند، تمایل کمتری برای انجام کار را دارند. کارگریزی افزایش می یابد رفتارهای ضد تولید افزایش می یابد و مشارکت و رفتارهای شهروندی سازمانی کاهش می یابد(آیدین و همکاران^۳، ۲۰۰۸). احساس نابرابری موجب تنش و تعارض می گردد و بر میزان کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی آنها اثر می گذارد. در چنین سازمانهایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی شده و حتی به تدریج از پایبندی و تعهد افراد کاسته می شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می یابد(رحمانی، ۱۳۸۲، ص ۴۶).

۱- Carr & Jawahar
۲-Francis & Baling
۳-Aydin et al.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

هیچ سمی مهلك تر از نبود عدالت برای بقاء و رشد سازمان نیست. سازمانی نیز به افول میرسد که بی عدالتی در جنبه های گوناگون روابط افراد سازمان ریشه دوانیده و چون خوره ای از درون سازمان را خفه کرده و از هم بپاشد. متأسفانه شیوع و چیرگی رفتار بی عدالتی و تبعیض در همه جنبه های حیات سازمانی ما به حدی است که سازمانهای ما را که می بایستی ابزار و وسیله کارایی و کارآمدی و جلوگیری از اتلاف منابع انسانی باشند، فلج نموده و آنها را به بوروکراسی ها و تشکیلات ناکارآمد توأم با اتلاف منابع طبیعی تبدیل کرده است. امروزه دستیابی به اهداف سازمانها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. یکی از موانع سازمانها در دستیابی به اهدافشان ضعف وجدان کاری یا تعهد کاری در بین کارکنان می باشد. دانشگاه نیز در جهت تحقق اهداف نیازمند کارکنانی لایق و کارآمد با وجدان کاری بالا می باشند. برای اینکه افراد دانش، توانایی و مهارتهای خود را در سازمان کمتر از حد انتظار بروز ندهند و نقش خود را به نحو موثری ایفا کنند یا به عبارتی دارای وجدان کار باشند ضروری است در سازمان عدالت برقرار باشد و افراد احساس تبعیض ننمایند. مساله اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان است.

در این خصوص تحقیقاتی به شرح زیر ارائه شده است:

- شفیع پور مطلق (۱۳۷۷) تحقیقی با عنوان «بررسی راههای گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش» انجام داد و به این نتیجه رسید که جو سازمانی مناسب، روابط انسانی صحیح، عوامل انگیزشی، سیستم ارزشیابی، عوامل فرهنگی و رهبری آموزشی در گسترش وجدان کاری موثر است.

- سارو خانی و طالبیان (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان «وجدان کاری و عوامل موثر بر آن» انجام دادند که همبستگی مثبت و معنی دار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی و احساس مثبت از وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنی داری

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

سطح وجدان کار بویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان از نتایج مهم این پژوهش بود. در تجزیه و تحلیل چند متغیری و با اجرای مدل های مناسب رگرسیونی، همبستگی مثبت و بسط عدالت سازمانی و تناسب تخصص با وظایف شغلی، بسط رضایت درون سازمانی، نهادینه شدن شیوه های مدیریت مشارکتی و تفویضی و همچنین توزیع پست و مشاغل بر مبنای توانایی ها و خواسته های کارکنان با کنترل واریانس ها و متغیرها در سطح ۹۹۹ / . معنی دار بوده این پنج عامل بیش از پنجاه درصد واریانس میزان وجدان کاری کارکنان را تبیین نموده است.

- شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی باعنوان «بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی» انجام داد. نتایج نشان دادند که چهار بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، بین فردی و اطلاعاتی)، خشنودی شغلی، برون گرایی، توافق، وظیفه شناسی و عواطف مثبت، با هر دو رفتار نابارور فردی و سازمانی رابطه منفی دارند. افزون بر این، متغیرهای تعارض بین فردی در محیط کار، قیود سازمانی، عصبیت، اضطراب و خشم با این رفتارها رابطه مثبت دارند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دادند که کلیه متغیرهای پیش بین، ۲۲ درصد واریانس رفتارهای نابارور فردی و ۲۹ درصد واریانس رفتارهای نابارور سازمانی را تبیین می کنند. نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده نشان دادند که ویژگی های شخصیتی (اضطراب، خشم، توافق جویی و وظیفه شناسی) رابطه بین متغیرهای محیطی (تعارض بین فردی و عدالت توزیعی) و رفتارهای نابارور فردی و سازمانی را تعدیل می کنند. به عبارت دیگر، رابطه بین متغیرهای محیطی و رفتارهای نابارور در افراد واجد اضطراب و خشم بالا، بیشتر از این رابطه در افراد واجد اضطراب و خشم پایین بود. همچنین، رابطه بین متغیرهای محیطی و رفتارهای نابارور در افراد واجد توافق جویی و وظیفه شناسی پایین، بیشتر از این رابطه در افراد واجد توافق جویی و وظیفه شناسی بالا بود. اما بر خلاف انتظار، ویژگی های شخصیتی، رابطه بین قیود سازمانی و رفتارهای نابارور را تعدیل نکردند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

-مردانی و حیدری(۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی و اجزای آن همبستگی مثبت و معنی دار دارد. یعنی کاربرد عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن، جهت افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، الزامی است.

- مورمن(۱۹۹۱) تحقیقی با عنوان «رابطه میان ادراکات معطوف به عدالت و انصاف را با رفتارهای مدنی- سازمانی» انجام داد. تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از آن بود که هر چه ادراکات کارکنان این مجموعه نسبت به عدالت در سازمان بالاتر باشد، رفتارهای مبتنی بر یاری رسانی، رعایت ادب و احترام و انجام رفتارهای اخلاقی و انسانی نیز بالاتر است.

- مسترسون^۱(۲۰۰۱) در راستای اثبات اهمیت ادراک کارکنان از عدالت الگویی را رشد و گسترش بخشیده و سپس آن را آزموده است. وی با استفاده از ۱۷۸ مربی آموزشگاه نشان داده که وقتی مربیان یک آموزشگاه احساس بالاتری از حضور عدالت توزیعی و رویه ای در آموزشگاه خود می کنند، تعهد بالاتری را در رفتار و نگرش خود نشان می دهند. نکته حائز اهمیت اینکه، دانش آموزان، مربیان و معلمانی که ادراک بالاتری از عدالت داشتند عوامل مثبت بیشتری را نسبت به مربی یا معلم خود ابراز داشتند. این محقق بر اساس تحقیق خود یادآور شده که ادراکات عدالت می تواند بر پیامدهای سازمانی و فردی تاثیر بگذارد.

- ایلماز و تاسدان^۲(۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند. و سابقه، جنسیت، میزان تحصیلات بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان موثر

۱- Masterson
۲- Taşdan & Yılmaz

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بود. تنها سابقه بر عدالت سازمانی درک شده توسط آنها موثر بود اما عدالت سازمانی ادراک شده بر اساس جنسیت و میزان تحصیلات تغییری نکرد و همچنین بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی وجود داشت.

- کلندروا و دیلر^۱ (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی در ادغام شرکتها» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اگرچه هر بعد انصاف به طور مثبت با تعهدات موثر در ارتباط هستند، تنها عدالت سازمانی ارتباطی رابطه منحصر به فردی با آن داشت. نتایج نشان داد ارزیابی های ابزاری و اعتماد می توانند به عنوان یک متغیر تعدیل کننده عمل کنند.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اهم:

بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه های اخص:

- ۱- رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری کارکنان وجود دارد.
- ۲- رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی رویه ای و وجدان کاری کارکنان وجود دارد.
- ۳- رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی ارتباطی و وجدان کاری کارکنان وجود دارد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

پرسش های فرعی

- ۱- وجدان کاری کارکنان به چه میزان است؟
- ۲- عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان به چه میزان است؟
- ۳- آیا متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان تاثیر گذار هستند؟
- ۴- آیا بین مولفه های عدالت (عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) تفاوتی وجود دارد؟
- ۵- مدل معادلات ساختاری روابط علی بین ابعاد عدالت سازمانی و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد خوراسگان چگونه است؟

روش پژوهش

باتوجه به اینکه پژوهش حاضر به توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه دارد، می توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی قرار داد. بر اساس چگونگی بدست آوردن داده های مورد نیاز می توان آن را در زمره تحقیقات توصیفی قرار داد. از آنجا که در پژوهش حاضر تحلیل رابطه متغیرها مد نظر است، روش تحقیق حاضر همبستگی است.

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری^۱ در این پژوهش، شامل کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان می باشد که تعداد آنها ۳۱۰ نفر از سوی کارگزینی دانشگاه آزاد خوراسگان گزارش شد.

۱-Statistical population

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

در پژوهش حاضر جهت تعیین نمونه، ابتدا پیش نمونه ای به حجم ۳۰ نفر به طور تصادفی انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه بین آنها و جمع آوری و تحلیل اطلاعات ، با استفاده از فرمول کوکران^۱، حجم نمونه آماری^۲ ۱۶۲ مشخص گردید.

در این تحقیق برای نمونه گیری از روش تصادفی طبقه بندی شده^۳ استفاده شده است. افراد جامعه را بر مبنای واحدهای کاری موجود گروبنندی شده و حجم نمونه در هر یک از واحد های کاری به شرح زیر بود:

جدول (۱-۳) : شیوه نمونه گیری از جامعه کارکنان

ردیف	محل خدمت	تعداد کارکنان	تعداد درصد نمونه
۱	اداری و مالی	۱۴۲	۴۶
۲	آموزش	۴۸	۱۵/۴
۳	پژوهش	۵۹	۱۹
۴	دانشجویی	۳۰	۹/۶
۵	سایر	۳۱	۱۰
۷	مجموع	۳۱۰	۱۰۰

۱- Kucran
 ۲- Statistical Sample
 ۳- Stratification Sampling Method

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

ابزار انجام این پژوهش پرسشنامه است. جهت انجام این تحقیق از پرسشنامه جمعیت شناختی، پرسشنامه های عدالت و پرسشنامه وجدان کاری استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی جمعا حاوی ۱۸ سوال که برای سنجش عدالت سازمانی توزیعی از پرسشنامه ۵ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)^۱، برای سنجش عدالت سازمانی رویه ای از پرسشنامه ۷ سوالی مورمن (۱۹۹۱) و برای سنجش عدالت سازمانی ارتباطی از پرسشنامه ۶ سوالی مورمن (۱۹۹۱) استفاده شد. برای سنجش وجدان کاری پرسشنامه ای حاوی ۳۳ سوال تنظیم شد.

جهت بررسی روایی پرسشنامه ها، از نظرات متخصصان ذیربط استفاده شد. با نظرسنجی و ارزیابی های انجام شده روایی پرسشنامه ها تایید شد. از روش آلفای کرونباخ^۲ برای اندازه گیری قابلیت اعتماد پرسشنامه ها استفاده شد. ضریب آلفای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۷. ضریب آلفای پرسشنامه وجدان کاری ۰/۸۶. بدست آمد.

برای تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده در این پژوهش از نرم افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و از نرم افزار لیزرل^۳ به منظور تعیین روابط بین مولفه ها در مدل ساختاری استفاده گردیده است. آزمون های آماری مورد استفاده در آمار استنباطی به شرح ذیل می باشند: تحلیل رگرسیون چند متغیره: برای مشخص شدن سهم هر یک از مولفه های عدالت در وجدان کاری، ضریب همبستگی پیرسون: جهت سنجش رابطه بین مولفه های عدالت با وجدان کاری، تی تک متغیره: برای مقایسه میانگین وجدان کاری و عدالت سازمانی با میانگین فرضی (۳)، Z فیشر: برای بدست آوردن تفاوت و عدم تفاوت معنادار بین ضرایب همبستگی عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان بر حسب جنسیت، سابقه کاری، سطح تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری، تحلیل واریانس چند متغیره: برای مقایسه مولفه های عدالت سازمانی بر حسب عوامل جمعیت شناختی.

۱-Niehoff & Moorman

۲-Cronbachs Alpha

۳-Analysis of linear Structural Relationships

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asemankafinet.ir

تحلیل یافته های پژوهش

فرضیه اهم: بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود ندارد. : H_0

بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد. : H_1

جدول (۱): نتایج ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان

وجدان کاری		ضریب همبستگی	
n	p	r	عدالت سازمانی
۱۵۷	۰/۰۰۱	۰/۵۰۱	ادراک شده

بر اساس یافته های جدول (۱)، ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی ادراک شده با وجدان کاری در سطح $p \leq ۰/۰۵$ معنادار بوده، بنابراین بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۲۵٪ از واریانس عدالت سازمانی ادراک شده با وجدان کاری مشترک می باشد.

فرضیه ۱: رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری وجود دارد.

بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود ندارد. : H_0

بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد. : H_1

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

جدول (۲): نتایج ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری کارکنان

وجدان کاری		ضریب همبستگی
n	p	r
۱۵۷	۰/۰۰۱	۰/۳۱۸

بر اساس یافته های جدول (۲)، ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی با وجدان کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده، بنابراین بین عدالت سازمانی توزیعی و وجدان کاری رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۱۰٪ از واریانس عدالت توزیعی با وجدان کاری مشترک می باشد.

فرضیه ۲: رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی رویه ای و وجدان کاری وجود دارد.

بین عدالت سازمانی رویه ای و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود ندارد. H_0 :

بین عدالت سازمانی رویه ای و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد. H_1 :

جدول (۳): نتایج ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی رویه ای و وجدان کاری کارکنان

وجدان کاری		ضریب همبستگی
n	p	r
۱۵۷	۰/۰۰۱	۰/۴۹۱

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بر اساس یافته های جدول (۳)، ضریب همبستگی بین عدالت رویه ای با وجدان کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده، بنابراین بین عدالت سازمانی رویه ای و وجدان کاری رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۲۴٪ از واریانس عدالت رویه ای با وجدان کاری مشترک می باشد.

فرضیه ۳: رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی ارتباطی و وجدان کاری وجود دارد

بین عدالت سازمانی ارتباطی و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود ندارد. : H_0

بین عدالت سازمانی ارتباطی و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد. : H_1

جدول (۴) : نتایج ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی ارتباطی و وجدان کاری کارکنان

وجدان کاری		ضریب همبستگی	
n	p	r	عدالت ارتباطی
۱۵۷	۰/۰۰۱	۰/۴۳۹	

بر اساس یافته های جدول (۴)، ضریب همبستگی بین عدالت ارتباطی با وجدان کاری در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده، بنابراین بین عدالت ارتباطی و وجدان کاری رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۱۹٪ از واریانس عدالت ارتباطی با وجدان کاری مشترک می باشد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

تحلیل پرسش های فرعی

وجدان کاری کارکنان به چه میزان است؟

جدول (۵): مقایسه میانگین وجدان کاری با میانگین فرضی (۳) سوال فرعی ۱: وجدان کاری کارکنان به چه میزان است؟

میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
۳/۳۸	۰/۵۵۰	۰/۰۴۳	۸/۸۰

براساس یافته های جدول (۵)، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵٪ بزرگتر است بنابراین وجدان کاری کارکنان بیش از سطح متوسط برآورد گردید.

عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان به چه میزان است؟

جدول (۶): مقایسه میانگین عدالت سازمانی ادراک شده با میانگین فرضی (۳) سوال فرعی ۲: عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان به چه میزان است؟

میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
۲/۵۲	۰/۸۱۵	۰/۰۶۵	-۴/۲۶

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بر اساس یافته های جدول (۶)، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵٪ کوچکتر است بنابراین عدالت سازمانی ادراک شده کمتر از سطح متوسط برآورد گردید.
 آیا متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری) بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان تاثیر گذار هستند؟

جدول (۷): ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب جنسیت

		عدالت		ضریب همبستگی		
		سازمانی		همبستگی		
		z	n	p	r	جنسیت
وجدان کاری زن		۰/۶۵۴	۵۰	۰/۰۰۱	۰/۵۶۸	
مرد			۱۰۷	۰/۰۰۱	۰/۴۸۸	

بر اساس یافته های جدول (۷)، ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده به تفکیک جنسیت در سطح $p \leq 0.05$ معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در گروه مردان و زنان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به اینکه Z محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشد بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی در دو گروه زن و مرد تفاوتی وجود ندارد.

جدول (۸): ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب سابقه کار

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

ضریب همبستگی			عدالت سازمانی
سابقه کاری	r	p	n
تا ۱۰ سال	۰/۵۷۱	۰/۰۰۱	۵۸
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۰/۴۳۴	۰/۰۰۱	۸۴
بیشتر از ۲۰ سال	۰/۵۹۸	۰/۰۰۱	۱۵

بر اساس یافته های جدول (۸)، ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان با سوابق کاری مختلف در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در کارکنان با سوابق کاری مختلف رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۹): آزمون Z: تفاوت معنی داری بین ضریب همبستگی ها بر حسب سابقه کار

سابقه کاری	Z
تا ۱۰ سال - بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱/۰۷
بین ۱۰ تا ۲۰ سال - بیشتر از ۲۰ سال	۰/۷۳۱۱
تا ۱۰ سال - بیشتر از ۲۰ سال	۰/۱۳۴

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بر اساس نتایج جدول (۹)، با توجه به اینکه Z های محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی گروههای مختلف تفاوتی وجود ندارد.

جدول (۱۰): ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب نوع تحصیلات

عدالت		ضریب همبستگی	
سازمانی			
z	n	p	r
۲/۰۰۶	۵۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸۰
		تحصیلات	
		دیپلم	
		فوق	
		وجدان کاری	
		دیپلم	
		لیسانس و بالاتر	
۹۸		۰/۰۰۱	۰/۵۱۸

بر اساس یافته های جدول (۱۰)، ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بر حسب سطح تحصیلات در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در هر دو گروه کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به اینکه Z محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) بزرگتر است می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی در این دو گروه از کارکنان تفاوت وجود دارد و همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در کارکنان لیسانس و بالاتر بیشتر است.

جدول (۱۱): ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب نوع استخدام

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

عدالت سازمانی				ضریب همبستگی
نوع استخدام				وجدان کاری
Z	n	p	r	
۰/۳۰۸	۱۲۵	۰/۰۰۱	۰/۴۲۲	رسمی
	۳۲	۰/۰۰۱	۰/۶۹۶	قراردادی

بر اساس یافته های جدول (۱۱) ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده بر حسب نوع استخدام در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در دو گروه کارکنان رسمی و قراردادی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به اینکه Z محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی گروههای مختلف رسمی و قراردادی تفاوتی وجود ندارد.

جدول (۱۲): ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت بر حسب حوزه کاری

عدالت سازمانی			ضریب همبستگی
n	p	r	حوزه کاری
۷۰	۰/۰۰۱	۰/۴۴۷	معاونت مالی واداری

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۲۵	۰/۰۰۱	۰/۶۰۸	معاونت آموزشی
۳۱	۰/۰۰۱	۰/۴۱۴	معاونت پژوهشی
۱۵	۰/۰۰۱	۰/۶۲۳	معاونت دانشجویی
۱۶	۰/۰۰۱	۰/۶۲۲	سایر

بر اساس یافته های جدول (۱۲)، ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده بر حسب حوزه کاری در سطح $p \leq 0.05$ معنادار بوده بنابراین بین وجدان کاری و عدالت سازمانی ادراک شده در حوزه های مختلف کاری رابطه وجود دارد.

جدول (۱۳): آزمون Z: تفاوت معنی داری بین ضریب همبستگی ها بر حسب حوزه کاری

حوزه کاری	Z
معاونت مالی واداری - معاونت آموزشی	۰/۹۳۳
معاونت مالی واداری - معاونت پژوهشی	۰/۱۷۷
معاونت مالی واداری - معاونت دانشجویی	۰/۸۰۹
معاونت مالی واداری - سایر	۰/۸۲۸۶
معاونت آموزشی - معاونت پژوهشی	۰/۹۴۰
معاونت آموزشی - معاونت دانشجویی	۰/۰۷۳

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۰/۰۶۵ معاونت آموزشی - سایر

۰/۸۴۸۶ معاونت پژوهشی - معاونت دانشجویی

۰/۸۶۴۵ معاونت پژوهشی - سایر

۰/۰۰۸ معاونت دانشجویی - سایر

بر اساس نتایج جدول (۱۳)، با توجه به اینکه Z های محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد (۱/۹۶) کوچکتر می باشند بنابراین بر اساس آزمون Z فیشر بین رابطه همبستگی در حوزه های کاری مختلف تفاوتی وجود ندارد.

جدول (۱۴): ضریب همبستگی چند گانه و مجذور همبستگی چندگانه بین متغیر های عدالت سازمانی و وجدان کاری

P	F	مجدور		مرحله
		ضریب همبستگی تعدیل شده	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۴۹/۱۶	۰/۲۳۶	۰/۲۴۱	مرحله اول
۰/۰۰۱	۲۹/۵۲	۰/۲۶۸	۰/۲۷۷	مرحله دوم

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بر اساس نتایج جدول (۱۴)، رگرسیون چندگانه عدالت رویه ای به تنهایی ۲۴٪ وجدان کاری را تبیین می کند با ورود عدالت ارتباطی میزان واریانس تبیین شده به ۲۸٪ افزایش می یابد و ارتباط بین عدالت توزیعی و وجدان کاری در رگرسیون معنادار نبود.

جدول (۱۵): رگرسیون پیش بینی مولفه های عدالت بر حسب وجدان کاری

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد	ضریب تاثیر	متغیر	
۰/۰۰۱	۲۲/۱۷		۸۶/۰۴	ضریب ثابت	مرحله اول
۰/۰۰۱	۷/۰۱	۰/۴۹۱	۱/۴۲	رویه ای	
۰/۰۰۱	۱۵/۹۳		۸۱/۳۱	ضریب ثابت	مرحله دوم
۰/۰۰۱	۴/۲۴	۰/۳۵۶	۱/۰۳	رویه ای	
۰/۰۰۱	۲/۷۸	۰/۲۳۳	۰/۶۳۶	ارتباطی	

بر اساس یافته های جدول (۱۵)، بهترین پیش بینی کننده وجدان کاری، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی می باشد. به ازای یک واحد افزایش انحراف استاندارد عدالت رویه ای وجدان کاری به میزان ۳۵۶/۱ واحد و به ازای یک واحد افزایش انحراف استاندارد عدالت ارتباطی میزان وجدان کاری به میزان ۲۳۳/۱ واحد افزایش می یابد.

$$\text{عدالت ارتباطی (۰/۲۳۳)} + \text{عدالت رویه ای (۰/۳۵۶)} + ۸۱/۳۱ = \text{وجدان کاری}$$

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

جدول (۱۶): خلاصه نتایج تحلیل واریانس چند متغییره، مقایسه مولفه های عدالت سازمانی بر حسب

عوامل جمعیت شناختی

عوامل شناختی	جمعیت	ابعاد عدالت	f	p	ضریب تاثیر	توان آماری
شناختی	توزیعی	۰/۵۴۷	۰/۴۶۲	۰/۰۰۶	۰/۱۱۳	
	رویه ای	۰/۴۰۵	۰/۵۲۶	۰/۰۰۴	۰/۰۹۷	
	ارتباطی	۰/۲۴۳	۰/۶۲۳	۰/۰۰۲	۰/۰۷۸	
سابقه	توزیعی	۱/۴۳	۰/۲۴۳	۰/۰۲۹	۰/۳۰۱	
	رویه ای	۰/۱۹۶	۰/۸۲۳	۰/۰۰۴	۰/۰۸۰	
	ارتباطی	۰/۹۶۹	۰/۳۸۳	۰/۰۲۰	۰/۲۱۴	
تحصیلات	توزیعی	۰/۴۲۴	۰/۶۵۵	۰/۰۰۹	۰/۱۱۷	
	رویه ای	۰/۷۵۹	۰/۴۷۱	۰/۰۱۵	۰/۱۷۶	
	ارتباطی	۰/۱۳۸	۰/۸۷۱	۰/۰۰۳	۰/۰۷۱	
نوع استخدام	توزیعی	۰/۰	۰/۹۹۸	۰/۰۰	۰/۰۵۰	
	رویه ای	۰/۳۹۵	۰/۵۳۱	۰/۰۰۴	۰/۰۹۵	
	ارتباطی	۰/۶۱۲	۰/۴۳۶	۰/۰۰۶	۰/۱۲۱	
حوزه کاری	توزیعی	۰/۸۵۰	۰/۵۱۸	۰/۰۴۲	۲۹۳/۰	
	رویه ای	۰/۶۳۶	۰/۶۷۳	۰/۰۳۲	۲۲۳/۰	
	ارتباطی	۰/۷۶۵	۰/۵۷۸	۰/۰۳۸	۲۶۵/۰	

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

یافته های جدول (۱۶)، نشان می دهد f مشاهده شده در خصوص مقایسه مولفه های عدالت بر حسب جنسیت ، سابقه، تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری در سطح $p \leq 0.05$ معنادار نبوده، بنابراین تفاوت معناداری بین عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری وجود ندارد.

تعیین روابط علی بین متغیرها و ارائه مدل

جدول (۱۷): توزیع روابط بین متغیرها در مدل ساختاری

ضریب تأثیر	t	Std. error	
۱/۰۳	۴/۲۶	۰/۲۴	رویه ای-وجدان
۰/۶۴	۲/۷۹	۰/۲۳	ارتباطی-وجدان
۰/۳۳	۴/۷۶	۰/۰۷۰	ارتباطی-رویه ای
۰/۵۷	۵/۲۸	۰/۱۱	توزیعی-رویه ای
۰/۹۱	۸/۹۵	۰/۹۱	توزیعی-ارتباطی

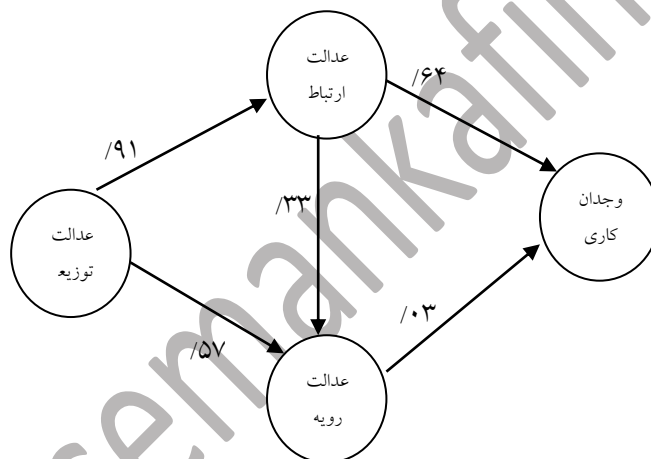
بر اساس جدول (۱۷)، کلیه روابط بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه ای ، عدالت تعاملی و وجدان کاری در مدل معنی دار بود.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

جدول (۱۸): شاخص های برازندگی مدل

RMSEA	p- value	df	Chi-square	AGFI	GFI
۰/۰۰۰	۰/۵۴۸۰۴	۱	۰/۳۶	۰/۹۹	۱

بر اساس جدول (۱۸)، GFI^۱ برابر ۱ و AGFI^۲ برابر ۰/۹۹ بوده که این نشاندهنده برازندگی کامل مدل است.



مدل علی پژوهش بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری رابطه ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی)، وجدان کاری.

۱- Goodness of fit Index
 ۲- Adjusted Goodness of fit Index

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asemankafinet.ir

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعادش (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی) و وجدان کاری در سطح $P \leq 0.05$ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، نوع استخدام و حوزه کاری)، تنها سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تاثیر داشت. تفاوت معناداری بین مولفه های عدالت (توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری بدست نیامد.

پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) نیز نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین سطح وجدان کار و احساس مثبت وجود عدالت سازمانی وجود دارد. این احتمال به نظر می رسد هرچه احساس مثبت وجود عدالت در سازمان از نظر افراد قوی تر باشد، سطح وجدان کاری در آنها بیشتر می شود. نتایج تحقیق با بخشی از نتایج شفیع پور مطلق (۱۳۷۷) مبنی بر اینکه عوامل انگیزشی، و روابط انسانی صحیح در گسترش وجدان کاری موثر است تاحدودی همخوانی دارد. به نظر می رسد اگر کارکنان شاهد هیچ گونه تبعیضی در سازمان نباشند بر انگیزته می شوند تا کارها را به نحو احسن انجام دهند و همچنین به نظر می رسد با بهبود روابط کارکنان خصوصا روابط بین سرپرستان با زیردستان وجدان کاری افزایش می یابد. نتایج تحقیق های نعیمی و شکرشکن (۱۳۸۵) و مردانی حموله و حیدری (۱۳۸۷) نیز نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده با حیطة های پنجگانه رفتار مدنی سازمانی (نوع دوستی، وجدان کاری، تواضع، مردانگی و شرافت شهروندی) همبستگی مثبت و معناداری دارد. به نظر می رسد هرچه ادراک افراد از وجود عدالت در سازمان بیشتر باشد رفتارهای فرا نقش در سازمان بیشتر رخ می دهد. نتایج تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق ایلماز و تاسدان (۲۰۰۹) و مورمن (۱۹۹۱) مبنی بر اینکه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبتی دارد، تا حدودی همخوانی دارد. بر اساس نظریه عدالت سازمانی، کارکنان در قبال وجود و عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند به نظر می رسد که افراد

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

هنگامی که احساس کنند با آنها به صورت عادلانه ای رفتار می شود، این امر تاثیر مهمی بر نگرش ها و رفتار افراد دارد و با ادراک عدالت انگیزه دارند که در فعالیتهای مدنی درگیر شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند رفتار مدنی سازمانی مشارکت خود را برای بهبود عملکرد سازمان افزایش دهند. نتایج تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق مسترسون (۲۰۰۱) مبنی بر اینکه عدالت توزیعی و رویه ای با تعهد ارتباط دارد تا حدودی همسو است. به نظر می رسد اگر کارکنان احساس بالاتری از حضور عدالت در توزیع پاداشها و در رویه های تصمیم گیری داشته باشند، تعهد بالاتری را از در رفتار و نگرش خود نشان می دهند. یافته تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۸) مبنی بر اینکه عدالت سازمانی و وجدان کاری با رفتارهای نابارور رابطه منفی و معنادار دارند تا حدودی همسویی دارد. به نظر می رسد درک عدالت سازمانی باعث ایجاد حس وظیفه شناسی در فرد شده و این باعث عدم بروز رفتارهای نابارور در سازمان می شود. یافته تحقیق با بخشی از نتایج تحقیق کلندروا و دیلر (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه هر بعد عدالت با تعهدات موثر رابطه مثبت و معنادار دارد. تا حدودی همسو است . به نظر می رسد که اگر افراد احساس کنند در سازمان در توزیع پاداشها ، رویه های تصمیم گیری و در تعاملات بین افراد تبعیضی در کار نیست. خود را ملزم می دانند نسبت به سازمان متعهد باشند که این باعث تقویت روحیه خدمت گذاری و وجدان کاری در افراد میشود.

وجدان کاری یا وظیفه شناسی یکی از پنج ویژگی شخصیتی افراد است. بدون وجدان کاری، بسیاری مسائل در سازمان حل نشده باقی میمانند. وجدان کاری خمیر و جوهره سازمان بوده و نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد سازمان ایفاء می نماید. بطوریکه هر نوع نقص یا کمبودی در هر یک از عوامل فوق دیده می شود بطور مستقیم ریشه در عدم قوام وجدان کاری در سازمان دارد. از جمله آثار و پیامدهای مهم وجدان کار می توان به تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تقید نسبت به بقا و توسعه سازمان، تقید نسبت به افراد و گروههای کاری دیگر در سازمان ، تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان(ارباب رجوع) اشاره کرد. یافته های حاصل از تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

ادراک شده توسط کارکنان کمتر از حد متوسط است و بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت ارتباطی با وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی وجدان کاری کارکنان دانشگاه با مشاهده عدالت در محیط کاری افزایش می یابد پس برای داشتن افرادی مسئولیت پذیر و متعهد، لازم عدالت سازمانی به عنوان یک ارزش اساسی مد نظر قرار گیرد. بنابراین برای افزایش وجدان کاری افراد باید عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی را افزایش داد. به منظور افزایش عدالت توزیعی، سازمان باید با احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار و سطح تخصص فرد در تنظیم حقوق و مزایا اقدام کند. در سازمان باید مسئولیت ها بر اساس میزان قابلیت و توانمندی افراد به آنها واگذار شود. در سازمان با تقسیم کار مطلوب می توان از فشار کاری افراد کاست و باید با ارزیابی عملکرد کارکنان با توجه به اهداف مشترک کارکنان و سازمان بر حسب تخصص، تجربه، تحصیلات و نوع کار و با استفاده از روش های علمی و دقیق، فرصتها و امکانات را برای افراد سازمان فراهم آورد . به منظور افزایش عدالت رویه ای، دانشگاه باید با برگزاری جلسات منظم و فراهم آوردن موجبات لازم برای تشریک مساعی کارکنان، آنان را از دلایل و نتایج تصمیمات آگاه سازد و برای اینکه تصمیمات بصورت ثابت و بدون جانبداری در مورد همه به مرحله اجرا در آید، تدوین مقررات، ضوابط و دستورالعمل های سازمانی متناسب با ارزشهای اخلاقی و اعمال بدون تبعیض مقررات می تواند کارگشا باشد. برای افزایش عدالت ارتباطی، برپایی دوره های آموزشی کافی و مناسب جهت آشنا نمودن سرپرستان با تواناییهای انسانی (توانایی درک نیروی انسانی و احترام به منزلت انسان و ایجاد روابط با کارکنان بر پایه مناسبات اخلاقی) ضروری به نظر می رسد. سرپرستان باید تشویق شوند تا در تعامل با زیردستانشان عملاً از اصول و نظریه های عدالت سازمانی استفاده کنند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

منابع:

- ازگلی م. (۱۳۸۳). سیر تاریخی نظریه ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. مجله مصباح، ۴۶: ۱۳۳-۱۱۵.
- افجه ع. (۱۳۸۰). مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- پناهی م، ابراهیم پور ع. ۱۳۸۷. بررسی وجدان کاری و عوامل موثر بر آن. مجله بصیرت، ۳۹: ۱۳۳-۱۰۱.
- رحمانی ع. (۱۳۸۲). وجدان کار در سازمان. مشهد: انتشارات پژوهش توس.
- ساروخانی ب ، طالبیان ا. (۱۳۸۱). وجدان کاری و عوامل موثر بر آن . مجله جامعه شناسی ایران، ۴(۴): ۱۶۲-۱۸۸.
- شفع پور مطلق ف. (۱۳۷۷). بررسی نقش روش ارزیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری کارکنان . پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد خوراسگان.
- شیخ شبانی ا، شکرکن ح، نیسی ع، شهنی بیلاق م، حقیقی ج. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علم تربیتی و روانشناسی، ۱۵(۱): ۵۳-۸۰.
- گل پرور م، نادى م. (۱۳۸۹). ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، ۳(۹): ۲۲۸-۲۰۷.
- مردانی حموله م ، حیدری ه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان بیمارستان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۲(۲): ۴۷-۵۸.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asemankafinet.ir**

نعامی ز ،شکرشکن ح. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی ۳(۱): ۹۲-۷۹.

H. M.۲۰۱۰. Testing the direct and indirect relationship between Abu Elanain organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. Journal of Management Development, ۲۹(۱): ۵-۲۷.

Aydin I, Karaman-Kepeneci Y. ۲۰۰۸. Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. Journal of Educational Administration, ۴۶(۴): ۴۹۷-۵۱۳.

۴.Creer development for going . . D. ۲., Sargent L M., Bradley L J.Bish A beyond the call of duty: is it perceived as fair? Journal: Career Development International, ۹(۴): ۳۹۱-۴۰۵.

Forret M, Sue Love M . ۲۰۰۸. Employee justice perceptions and coworker relationships. Journal: Leadership & Organization Development , ۲۹(۳): ۲۴۸-۲۶۰.

Francis L , Baling J. ۲۰۰۵. Organizational injustice and psychological strain canadian . Jornal of Beahavioural Science, ۳۷(۴): ۲۵۰- ۲۶۷.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

Haigh M. M, Pfau M. ۲۰۰۶. Bolstering organizational identity, commitment, and citizenship behaviors through the process of inoculation. International Journal of Organizational Analysis, ۱۴(۴): ۲۹۵-۳۱۶

Good computing: a pedagogically focused W. ۲۰۰۸. , Frey Barnard L.Huff C
Journal of Information, model of virtue in the practice of computing (part ۱)
Communication & Ethics in Society, ۶(۳): ۴۶-۲۷۸.

Jawahar M, Carr D. ۲۰۰۷. Conscientiousness and contextual performance.
Journal of
Managerial Psychology, ۲۲(۴): ۳۳۰-۳۴۹.

Klendauer R, Deller J. ۲۰۰۹. Organizational justice and managerial commitment
in corporate mergers. Journal of Managerial Psychology, ۲۴(۱): ۲۹-۴۵.

Masterson S. ۲۰۰۱. Artickle – down model of organizational justice relating
employees and reactions to fourness. Journal of Applied Phychology, ۸۶(۴):
۵۹۴-۶۰۴.

Moorman R.H. ۱۹۹۱. Relationship between organizational justice and
organizational

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

citizenship behaviours: do fairness perceptions influence employee citizenship?.

Journal of Applied Psychology, ۷۶ (۶): ۸۴۵-۵۵.

Olson B. J, Nelson D. L, Parayitam S. ۲۰۰۶. Managing aggression in organizations: what leaders must know. Journal : Leadership & Organization Development, ۲۷(۵): ۳۸۴-۳۹۸

Journal Robie C, Brown D, Bly P. R . ۲۰۰۵. The big five in the USA and Japan of Management Development, ۲۴(۸): ۷۲۰-۷۳۶

Weaven S, Grace D, Manning M . ۲۰۰۹. Franchisee personality. European Journal of Marketing, ۴۳(۱/۲): ۹۰-۱۰۹

Yılmaz K, Taşdan M. ۲۰۰۹. Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. Journal of Educational Administration, ۴۷(۱): ۱۰۸-۱۲۶

Zhang L , Nie T, Luo Y. ۲۰۰۹. Matching organizational justice with employment modes:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

Strategic human resource management perspective. Journal of Technology Management ,۴(۲): ۱۸۰-۱۸۷.

۲۰۰۸. Individualism, collectivism, selected personality traits, Zhao J, Chen L. and psychological contract in employment. Journal: Management Research News, ۳۱(۴): ۲۸۹-۳۰۴.

Abstract

The present research assesses The Relation Between Perceived Organizational Justice and Job Conscience Among Khorasgan Islamic Azad University Staff. The research method was correlational-descriptive conducted in a field design. The research population included ۳۱۰ tenures and no tenures track staff. ۱۶۲ were sampled using Kucran formula. The sampling was done through cluster analysis. The instrument consisted of three questionnaires of ethnography, perceived organizational justice and conscience. The organizational justice questionnaire had ۱۸ questions which comprised of Nihoff and Moorman (۱۹۹۳) ۵ questions questionnaire to assess distributive justice, and Moorman (۱۹۹۱) ۷ questions questionnaire to assess Procedural justice, and to assess Interactional justice Moorman (۱۹۹۱) ۶ questions questionnaire was used. To assess job conscience, a researcher-made questionnaire with ۳۳ questions was used. The reliability coefficients was .۸۷ for perceived organizational justice. The

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

reliability coefficient for conscience questionnaire was .۸۶ on the basis of Chronbach alpha. The research results showed that there is a significant difference between perceived organizational justice and job conscience at $P \leq .05$ level ($r = .501$) and also there was a significant relationship between dimensions of organizational justice including distributive justice, Procedural justice, and Interactional justice with job conscience at $P \leq .05$ level ($r = .318$, $r = .491$, $r = .439$ respectively). Among ethnography variables (gender, work experience, education level, type of employment and job responsibilities), only education level affected the relation between perceived organizational justice and job conscience. There was no significant difference between justice variables (distributive justice, Procedural justice, and Interactional justice) and gender, work experience, education level, type of employment and job responsibilities.

Key words: perceived organizational justice, distributive justice, Procedural justice, Interactional justice, job conscience .