Archive of SID.ir

Media Management Review
ISSN 2821-1774 (Online)

The Role of Organizational Justice in the Quality of Work Life of the Employees of Islamic Republic of Iran Television Education Channel

Majid Rezaeian
Assistant Prof., Cultural and Media Management, Faculty of Culture and Communication, Soore University, Tehran, Iran. E-mail: rezaeian@soore.ac.ir

Mohammad Shakouri (Corresponding Author)
MSc., Department of Media Management, Faculty of Culture and Communication, Soore University, Tehran, Iran. E-mail: shakouri.official@gmail.com

Abstract

Objective

The quality of work life as one of the effective components of human resource management can make any organization, especially creative organizations, successful in reaching their goals. One of the important and effective indicators of the culture of organizational excellence is the quality of work life, which is considered one of the components of performance improvement. The improvement of this index leads to the alignment of employees and the organization. While this variable is of special importance for employees, it is considered one of the tools of the organization to achieve its goals. The quality of work life in any organization is affected by various factors that can affect its level in different ways. Among these factors, we can mention the existence of organizational justice and employees' perception of it. Employees' perception of justice in the organization affects the employees' feelings, attitudes, beliefs and behavior and ultimately, it will be effective on the organization's performance, durability and output.

Managers, especially in creative organizations such as media organizations, need to create a proper understanding of justice in their employees to promote progress, improvement and dynamism. Organizational justice in media organizations such as the Islamic Republic of Iran Television Network will have an undeniable effect on the quality of work life of its employees and, further, on the performance and results of this television network. In any creative organization that seeks to improve the quality of life of knowledge seekers and expand educational justice, it seems necessary to pay attention to organizational justice and the quality of the work life of employees and, as a result, the relationship between these two factors. Therefore, in the course of this research, an attempt has been made to examine the

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

dimensions of organizational justice among the employees of this network and to investigate its relationship with the quality of work life.

Research Methodology

This research is descriptive in terms of approach (correlation), applied in terms of purpose and quantitative in terms of measurement and analysis method. Its statistical population is the employees of the Television Education Network of the Islamic Republic of Iran, using Powersample software, 64 of them were selected and analyzed as a sample by a simple random method. Survey method and questionnaire tool were used to collect data. In this questionnaire, the standard test of Niehoff and Moorman (1993) was used to measure organizational justice, and the standard test of Walton (1973) was used for the quality of work life. To measure the validity of the collection tool, the face validity method was used and to determine its reliability, Cronbach's alpha coefficient was used. Data analysis was done using SPSS statistical software. For this purpose, due to the normality of the data, Pearson's correlation coefficient was used to test the research hypotheses and the determination coefficient was used to check the effect.

Findings

The findings of the research indicate that in terms of understanding organizational justice, 3.1% of employees have expressed a very low level, 21.9% low, 40.6% moderate, 28.1% high and 6.3% very high. It should be noted that in the continuum 1-5, distributive justice has the highest rank among the components of organizational justice, with an average of 3.5, followed by procedural justice and transactional justice, both with an average of 3. Also, these findings show that in terms of quality of work life, 4.7% of employees are at a low level, 25% are at an average level, 62.5% are at a high level, and 7.8% are at a very high level. It should be noted that among the components of the quality of working life, fair and adequate payment has the highest rank with an average of 4.26, followed by legality in the organization and social integration and cohesion with an average of 4, and then the development of human capabilities with an average of 3.65. , providing the opportunity for continuous growth and security with an average of 3.64, safe and healthy work environment with an average of 3.34, general life atmosphere with an average of 3.21 and finally social dependence of work life with an average of 3. Based on the results of the research hypothesis test, with a 1% error, it can be said that there is a direct and significant correlation between organizational justice and its components with the quality of work life. This correlation has been reported in the case of the distributive justice component at a weak level and in other cases at an average level. In other words, the more the level of organizational justice and its components increases, the quality of the work life of employees will also improve. The coefficient of determination indicates that about 10% of changes in the quality of work life are influenced by the distributive justice component, about 20% by the procedural justice component, and about 20% by the relational justice component

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

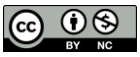
Discussion & Conclusion

The quality of working life and its components are affected by various factors, including organizational justice. The results of the research confirm the direct and positive relationship between organizational justice and its components and the quality of work life of employees in the Islamic Republic of Iran's television network. The relationship between the variables of organizational justice and the quality of work life, in addition to the nature of communication under the effective components of human resource management, is also the focus of attention from the perspective of social exchange theory. "Comparing" as an important component in the theory of social exchange and measuring its profit and loss is one of the foundations of people's judgment about relationships. Organizational justice and quality of work life are formed in the structure of relationships in the organization. It can be argued that improving employees' perception of organizational justice will increase the quality of work life and, as a result, increase job satisfaction, increase productivity, strengthen the foundation of the organization, and ensure the achievement of organizational goals.

Keywords: Organizational justice; Distributive justice; Procedural justice; Transactional justice; Quality of working life.

Citation: Rezaeian, Majid & Shakouri, Mohammad (2023). The role of organizational justice in the quality of work life of the employees of Islamic Republic of Iran television education channel. *Media Management Review*, 2(3), 318-336. (*in Persian*)

Media Management Review, 2023, Vol. 2, No.3, pp. 318-336
doi: https://doi.org/10.22059/MMR.2024.368904.1070
Published by University of Tehran, Faculty of Management
Article Type: Research Paper
© Authors
Received: June 02, 2023
Received in revised form: July 19, 2023
Accepted: September 06, 2023
Published online: October 22, 2023



Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

بررسی‌های مدیریت رسانه
شاپا الکترونیکی: ۱۷۷۴-۲۸۲۱

نقش عدالت سازمانی در کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکه آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران

مجید رضائیان
استادیار، گروه مدیریت فرهنگی و رسانه، دانشکده فرهنگ و ارتباطات، دانشگاه سوره، تهران، ایران. رایانامه: rezaeian@soore.ac.ir

محمد شکوری (نویسنده مسئول)
کارشناس ارشد، گروه مدیریت رسانه، دانشکده فرهنگ و ارتباطات، دانشگاه سوره، تهران، ایران. رایانامه: shakouri.official@gmail.com

چکیده

هدف: کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اثرگذار مدیریت منابع انسانی، می‌تواند هر سازمانی، به‌ویژه سازمان‌های خلاق را در رسیدن به اهداف خود موفق کند. این متغیر از عوامل مختلفی، از جمله عدالت سازمانی تأثیر می‌پذیرد. در این پژوهش به بررسی نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن، بر کیفیت زندگی کاری در شبکه آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است.

روش: این پژوهش از نظر رویکرد توصیفی (هم‌بستگی)، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش سنجش و تحلیل کمّی است. جامعه آماری آن، کارکنان شبکه آموزش سیماست که با استفاده از نرم‌افزار پاورسمپل، ۶۴ نفر از آن‌ها با روش تصادفی ساده، برای نمونه انتخاب و بررسی شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از روش پیمایش و ابزار پرسش‌نامه صورت گرفت. روایی این ابزار با روش اعتبار صوری و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد. برای آزمون فرضیه‌ها نیز از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری، رابطه هم‌بستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. این هم‌بستگی در خصوص مؤلفه عدالت توزیعی، در سطح ضعیف و برای باقی مؤلفه‌ها در سطح متوسط گزارش شده است.

نتیجه‌گیری: عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، در بستر مبادله اجتماعی و سنجش سود و زیان آن قوام می‌یابد. بهبود ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، سطح کیفیت زندگی کاری را افزایش می‌دهد و افزایش کیفیت زندگی کاری، خود افزایش رضایت شغلی و تضمین رسیدن به اهداف سازمانی را درپی دارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی؛ عدالت توزیعی؛ عدالت رویه‌ای؛ عدالت مراوده‌ای؛ کیفیت زندگی کاری.

استناد: رضائیان، مجید و شکوری، محمد (۱۴۰۲). نقش عدالت سازمانی در کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکه آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران. *بررسی‌های مدیریت رسانه*، ۲(۳)، ۳۱۸– ۳۳۶.

بررسی‌های مدیریت رسانه، ۱۴۰۲، دوره ۲، شماره ۳، صص. ۳۱۸– ۳۳۶
ناشر: دانشکدهٔ مدیریت دانشگاه تهران
نوع مقاله: علمی ـ پژوهشی
© نویسندگان
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۲
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۵
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰
doi: https://doi.org/10.22059/MMR.2024.368904.1070

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مقدمه

سازمان‌ها در گذر زمان، به هسته‌های مرکزی کلونی بشری تبدیل شده‌اند. گسترش علم و فناوری و هوش مصنوعی، همچنان تحت تأثیر سازمان‌ها و پیچیدگی‌های هدایت و راهبری آن‌هاست. مواجهه با مسائل پیچیدهٔ امروز در عرصهٔ جذب، هدایت، برنامه‌ریزی، حفظ و گسترش منابع هر سازمان، از مالکیت‌های معنوی و منابع مادی تا منابع انسانی، به‌عنوان دارایی‌های با ارزش، به توجه ویژه نیاز دارد. منابع انسانی حتی با پیشرفت هوش مصنوعی، به‌ویژه در صنایع خلاق، مهم‌ترین سرمایهٔ سازمان به‌شمار می‌رود.

زندگی و اهداف ذیل آن که جریان اصلی هدف بشری در این جهان به‌شمار می‌رود، مهم‌ترین متاعی است که سرمایهٔ عمر و وجود انسان صرف آن می‌شود. همواره برای انسان‌های خردمند و متعالی‌نگر، بیشتر از طول زندگی، کیفیت آن اهمیت داشته است. با توجه به آنکه بخش مهمی از زندگی انسان در دوران مولد بودن، در محیط کار سپری می‌شود، کیفیت زندگی در این محیط واجد اهمیت ویژه‌ای برای افراد است. از شاخصه‌های مهم و اثرگذار فرهنگ تعالی سازمانی، کیفیت زندگی کاری است که یکی از مؤلفه‌های بهبود عملکرد به‌شمار می‌رود. بهبود این شاخص، موجب هم‌سویی کارکنان و سازمان می‌شود (ریچاردسون، وندنبرگ و ویلکرسون[1]، ۲۰۰۰). کیفیت زندگی کاری در هر سازمان، از عوامل متنوعی تأثیر می‌پذیرد که به انحای مختلف می‌تواند بر میزان آن اثر بگذارد. از جملهٔ این عوامل، می‌توان به وجود عدالت سازمانی و ادراک کارکنان از آن اشاره کرد.

سازمان در واقع نمونهٔ کوچکی از جامعه است که پیاده‌سازی عدالت در آن، به‌معنای حلول عدالت در بستر جامعه است. رعایت عدالت، به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان بسیار اهمیت دارد؛ زیرا ادراک منفی عدالت ازسوی کارکنان، فرسودگی شغلی آن‌ها را تشدید و محیط کاری را تحمل‌ناپذیر می‌کند (لیچ[2]، ۲۰۰۵ به نقل از قنبری و معجونی، ۱۴۰۰). در همین راستا، عدالت سازمانی به‌عنوان یکی از ارکان رفتار سازمانی، مانند تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری، جایگاه ویژه‌ای در ساختار مدیریت دارد. مدیران به‌ویژه در سازمان‌های خلاقی همچون سازمان‌های رسانه‌ای، وقتی به‌دنبال پیشرفت، بهبود و پویایی هستند، لازم است درک مناسبی از عدالت را در کارکنان خود به وجود آورند. با توجه به اینکه ادراک کارکنان از عدالت، در بستر میزان عدالت در توزیع پاداش و جزا، ساختار و رویهٔ توزیع منابع و درآمدها و فرصت‌های رشد و نوع رفتار همکاران، مدیران، ساختار سازمانی و سایر مخاطبان شکل می‌گیرد، توجه به تمامی جزئیات تصمیم‌گیری و اجرای آن ضروری به نظر می‌رسد. میزان ادراک کارکنان از عدالت در سازمان احساسات، نگرش‌ها، باورها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت، بر عملکرد، ماندگاری و خروجی سازمان مؤثر خواهد بود.

برقراری و بررسی رابطهٔ بین متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، علاوه بر ماهیت ارتباطی ذیل مؤلفه‌های اثرگذار مدیریت منابع انسانی، از منظر نظریهٔ مبادله اجتماعی نیز در کانون توجه قرار گرفته است. «مقایسه‌کردن» به‌عنوان مؤلفه‌ای مهم در نظریهٔ مبادله اجتماعی و سنجش میزان سود و زیان آن، یکی از شالوده‌های

1. Richardson, Vandenberg and Wilkerson
2. Leach

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

قضاوت افراد در خصوص روابط است. عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در ساختار روابط، در سازمان شکل می‌گیرد. عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در ارتباط با کیفیت زندگی کاری و به‌تبع آن، مؤلفه‌هایش به‌عنوان ابزارهای منابع انسانی، برای دستیابی به اهداف سازمانی و به‌عنوان فضیلتی اخلاقی و اجتماعی برای خدمت به جامعه، در بستر مبادلهٔ اجتماعی و سنجش آگاهانه یا ناخودآگاه سود و زیان آن، ارزیابی می‌شوند.

رسانه و ارتباطات جمعی را آینهٔ جامعه تلقی می‌کنند. این نشان‌دهندهٔ ارتباط از طریق صداها، تصویرها و کلمه‌ها و در حال حاضر، زمینه‌ای خلاق در ارتباطات جمعی است. رسانه ابزاری مؤثر برای شکل‌دهی افکار و تغییر در جامعه است. کارکنان رسانه‌ها به‌عنوان پل ارتباط دو طرفه بین توده‌ها و نهادهای مختلف قانونی جامعه عمل می‌کنند (سوبیش[1]، ۲۰۱۵: ۱) و از این رو، پرداختن به وضعیت آنان، در مقایسه با کارکنان سازمان‌های دیگر، اهمیت مضاعفی دارد.

از بزرگ‌ترین و برجسته‌ترین ویژگی‌های سازمان رسانه‌ای، ماهیت متفاوت نیروی انسانی آن است که با کلیدواژهٔ خلاقیت شناخته شده است. خلاقیت این نیروها بسیار زیاد است؛ زیرا قرار است خلاقانه‌ترین محصول جهان، یعنی محصول رسانه‌ای را تولید یا به شکلی بیافرینند (روشندل اربطانی، ۱۳۹۴).

از جمله مهم‌ترین سازمان‌های رسانه‌ای در ایران، می‌توان به سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران اشاره کرد. این سازمان از شبکه‌های مختلف رادیو و تلویزیونی تشکیل شده است که هریک با مأموریتی خاص فعالیت می‌کند که از آن جمله می‌توان به شبکهٔ آموزش و مهارت سیما اشاره کرد. این شبکه با هدف اصلی «ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی و مهارتی اقشار مختلف جامعه و متناسب با نیازهای واقعی جامعه» و با شعار «ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی» در سال ۱۳۸۱ تأسیس شد. فارغ از پیمانکاران و کارکنان فنی سازمان مرکزی صدا و سیما که به‌صورت پروژه‌ای با این شبکه همکاری می‌کنند، تا زمستان سال ۱۴۰۱، به‌صورت مستقیم ۹۵ نیروی انسانی در بخش‌های اداری، فنی و خدماتی، مشغول به کار هستند که در قالب حدود ۴۰ عنوان شغلی، به صورت‌های مختلف با این شبکه رابطهٔ استخدامی دارند.

عدالت سازمانی در سازمان‌های رسانه‌ای مثل شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران، آثار انکارناپذیری روی کیفیت زندگی کارکنان آن و در ادامه، بر عملکرد و برآیند شبکه خواهد گذاشت. در هر سازمان خلاقی که به‌دنبال بهبود کیفیت زندگی جویندگان دانش و گسترش عدالت آموزشی است، توجه به عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نتیجه رابطهٔ این دو عامل، ضروری به نظر می‌رسد.

بررسی‌های مقدماتی چالش‌ها و دغدغه‌های مدنظر مجموعهٔ مدیریتی، در خصوص عملکرد و وضعیت کارکنان شبکه، حاکی از آن است که برخی از کارکنان این شبکه، کیفیت زندگی کاری خود را در سطح مطلوبی نمی‌دانند و وجود این پدیده را تا حد زیادی ناشی از ضعف در اجرای عدالت سازمانی ارزیابی می‌کنند. بررسی و بهبود این امر، در راستای نزدیک‌تر شدن به اهداف تعیین شده برای شبکهٔ آموزش سیما، دغدغهٔ مدیران و مسئولان این شبکه به شمار می‌رود. از این رو، در جریان پژوهش تلاش شده است تا ضمن بررسی ابعاد عدالت سازمانی بین کارکنان این شبکه، به بررسی رابطهٔ آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداخته شود. بر این پایه، پرسش اصلی پژوهش این‌گونه مطرح شده است:

1. Subeesh

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

- چه رابطه‌ای بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟

با توجه به آنکه عدالت سازمانی از مؤلفه‌های مختلف تشکیل شده است، می‌توان رابطهٔ بین هریک از مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری را به‌عنوان پرسش فرعی مطرح کرد. این پرسش‌ها عبارت‌اند از:

- چه رابطه‌ای بین عدالت توزیعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین عدالت رویه‌ای و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین عدالت تعاملی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟

پیشینهٔ تجربی پژوهش

مروری بر مطالعات پیشین حاکی از آن است که تحقیقات چندی دربارهٔ عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام شده است. در این قسمت به برخی از پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش که در داخل یا خارج از کشور صورت گرفته است، اشاره می‌شود.

عارفی، قهرمانی و خرسندی یامچی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای رابطهٔ عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی و نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این ارتباط را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری، هم‌بستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی در ارتباط بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، نقش میانجی را به‌خوبی ایفا می‌کند.

حسینی (۱۳۹۶) پایان‌نامه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری ادراک شده (مطالعهٔ موردی: مؤسسهٔ عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی)»، انجام داده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری ادراک شدهٔ کارکنان مؤسسهٔ مذکور اثر مستقیم و معناداری دارد.

سرفرازی، عباس‌زادگان و قبادی (۱۳۹۸)، در مقاله خود به بررسی رابطهٔ بین شادکامی و عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که لازم است مدیران به‌دنبال استراتژی‌های عملی و کاربردی باشند تا با افزایش شاخص‌های عدالت سازمانی، سطح شادی کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه کیفیت زندگی کارکنان را بهبود بخشند.

توکلی (۱۳۹۸) در مقاله‌ای رابطهٔ بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان را بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و کیفیت زندگی کارکنان رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد.

مقیمی، کاظمی و سمیعی (۲۰۱۳) رابطهٔ بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان‌های دولتی را

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

در استان قم، بررسی کردند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، رابطهٔ مثبتی وجود دارد. به‌علاوه تجزیه‌وتحلیل ابعاد سه‌گانهٔ عدالت سازمانی نشان داد که این ابعاد با کیفیت زندگی کاری رابطهٔ مثبت دارند.

رای[1] (۲۰۱۵) در مقاله خود با عنوان «عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری: راهی که به سازمانی با فضیلت منتهی می‌شود»، مطالعه‌ای روی کارکنان مراکز بهداشتی و توانبخشیِ شرکتی انجام داد که در ۱۰ مرکز در سراسر ایالت ویرجینیا آمریکا مشغول به کار بودند. در این پژوهش به‌خوبی مشخص شده است که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در سازمان‌ها، به قطع رضایت شغلی، شرایط کاری، کنترل در محل کار، رابطهٔ خانه و کار و رفاه عمومی را بهبود می‌بخشد. بنابراین، تخصیص عادلانهٔ فرصت‌ها، منابع و پاداش‌ها و سیاست‌ها و رویه‌های منصفانه، به کیفیت زندگی کاری بهتر منجر می‌شود.

سوبیش (۲۰۱۵) در پایان‌نامهٔ خود، کیفیت زندگی کاریِ کارکنان صنعت رسانه‌های جمعی در کرالای کشور هند را بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که اثرگذارترین عامل از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان، مؤلفه جبران خسارت است و سایر مؤلفه‌ها در سطح متوسط ارزیابی شده است. امنیت شغلی از منظر کارکنان رسانه‌ای، به‌ویژه در رسانه‌های خصوصی، ضعیف ارزیابی شده و تعادل بین کار و زندگی نیز در سطح پایین است.

کامل، محفوظ و عارف[2] (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به بررسی کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی و رابطهٔ آن با رفتار شهروندی کارکنان پرستار، در تمام واحدهای بستری در بیمارستان دانشگاه بنها، استان القالوبیای مصر پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش، بین کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی هم‌بستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

سلطان و سویونو[3] (۲۰۲۰) در مقالهٔ خود به بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطهٔ بین رهبری تحول‌آفرین بر کیفیت زندگی کاری و غیبت کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی، به‌طور کامل رابطهٔ بین رهبری تحول‌آفرین و کیفیت زندگی کاری را واسطه می‌کند. همچنین کیفیت زندگی کاری با غیبت رابطهٔ منفی دارد. گزارش پیامدهای عملی، اهمیت نقش رهبران را در کمک به تضمین کیفیت زندگی کاری، برای دستیابی به اهداف سازمانی نشان می‌دهد.

ولدیرگای[4] (۲۰۲۱) در مقالهٔ خود به مدل پیش‌بینی عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد بخش رسانهٔ دولتی در فدراسیون اتیوپی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و عدالت تعاملی با هم بیش از یک‌سوم واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. رابطهٔ بین عدالت تعاملی و تعهد، عدالت تعاملی و رضایت شغلی، رضایت شغلی و تعهد معنادار بود. اثر میانجی رضایت شغلی بر رابطهٔ بین عدالت تعاملی و تعهد نیز مشاهده شد.

مولانگ[5] (۲۰۲۲) در مقاله‌ای تأثیر عدالت سازمانی، تعادل زندگی کاری بر درگیری کارکنان و قصد ترک شغل را

1. Rai
2. Kamel, Mahfouz & Aref
3. Sulton & Suyono
4. Amanuel Gebru Woldearegay
5. Mulang

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که قصد ترک خدمت با اِعمال عدالت سازمانی در شرکت تعیین می‌شود و از طریق درگیری کارکنان به‌عنوان متغیر میانجی، تعادل کار و زندگی را برای هر کارمند ایجاد می‌کند.

با اندکی تأمل بر مطالعات پیشین، می‌توان دریافت که در اغلب پژوهش‌ها، به کیفیت زندگی کاری و رابطهٔ آن با عدالت سازمانی پرداخته شده است؛ ولی در کمتر پژوهشی رابطهٔ مفروض بین این دو متغیر، مبتنی بر نظریه‌ای خاص تبیین شده، حال آنکه در این پژوهش، از نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی برای این کار استفاده شده است. در ضمن پژوهش‌های انجام شده، اغلب رابطهٔ بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری را در مراکز غیررسانه‌ای، نظیر مراکز آموزشی، بیمارستان‌ها، مراکز اداری و... بررسی کرده‌اند، حال آنکه این پژوهش، در یک مرکز رسانه‌ای، به‌عنوان سازمانی خلاق صورت گرفته است.

مبانی نظری پژوهش

کیفیت زندگی کاری (QWL)

کیفیت زندگی کاری، به‌معنای واکنش‌ها و پاسخ‌های سازمانی، به نیازهای کارکنان در نظر گرفته شده است که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا به‌طور کامل، در تصمیم‌گیری‌هایی که به‌منظور زندگی کاری در سازمان طراحی می‌شود، مشارکت داشته باشند و در نهایت، رفاه و بهزیستی آن‌ها فراهم شود (کانداسمی و آنچری[1]، ۲۰۰۹ به نقل از امینی، ۱۴۰۰).

یکی از الگوهای کامل کیفیت زندگی کاری، الگوی والتون[2] (۱۹۷۳) است که مبنای کار ما در این پژوهش خواهد بود. به نظر والتون کیفیت زندگی کاری از ۸ معیار برخوردار است:

- جبران خدمت منصفانه و کافی: مبلغی که کارمندان در مقابل کار فکری یا جسمی یا هر دو، متناسب با معیارهای اجتماعی، حجم کار و مشاغل مشابه دریافت می‌کنند. جبران خدمات کارکنان فقط از طریق پرداخت حقوق و دستمزد و مزایای پولی صورت نمی‌پذیرد، بلکه میزان کیفیت زندگی کاری آنان که شامل مزایای غیرمستقیم و مزایای غیرمالی است مورد توجه قرار می گیرد (والتون، ۱۹۷۳ به نقل از فاضل مقدم، ۱۳۹۳).
- شرایط کاری سالم و ایمن: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و میزان رضایت کارکنان از آن و تعیین ساعات کار منطقی است.
- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: به‌معنای فراهم‌کردن زمینهٔ بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال است.
- قانون‌گرایی در سازمان: منظور فراهم بودن زمینهٔ آزادی بیان، بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطهٔ قانون به سلطهٔ انسانی است.
- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی ادارک کارکنان از مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره می‌کند.

1. Kandasamy and Ancheri
2. Walton

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

- فضای کلی زندگی: این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری با دیگر بخش‌های زندگی کارکنان اشاره می‌کند که اوقات فراغت، انجام مسئولیت‌های خانوادگی و ایفای سایر نقش‌ها در زندگی را شامل می‌شود.
- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان: حذف ارزش حفظ اصالت منافع فرد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی را شامل می‌شود.
- توسعهٔ قابلیت‌های انسانی: به فراهم‌بودن فرصت‌هایی همچون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مندشدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره می‌کند (والتون، ۱۹۷۳ به نقل از کوه‌پیما،۱۳۹۰: ۹).

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی در ارتباط با ادراک کارکنان از میزان برابری و انصاف کاری در سازمان است (گرینبرگ[1]، ۱۹۹۰ به نقل از راهدارپور، داوودی، شفیع‌زاده و شوقی، ۱۳۹۱). در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با کارکنان به چه شیوه‌هایی رفتار کرد تا احساس کنند با آنان عادلانه برخورد شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). همچنین بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیهٔ کارکنان و تنزل روحیهٔ تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۷: ۱۷). عدالت سازمانی از سه مؤلفهٔ توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای تشکیل شده است. عدالت توزیعی عبارت است از: انصاف در پاداش‌های وصول شده. در این باره لامبرت[2] (۲۰۰۳) معتقد است که عدالت توزیعی به مجموعهٔ گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک شده دربارهٔ توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد (راهدارپور و همکاران، ۱۳۹۱).

عدالت رویه‌ای با ادراک از عادلانه‌بودن رویه‌های جاری، در هر نوع تصمیم‌گیری برای کارکنان و منصفانه‌بودن قوانین، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های حاکم بر سازمان، مانند رویه‌های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح متفاوت سازمان، چگونگی برخورد با شکایت‌ها و تعارض‌ها و چگونگی توزیع نتایج میان کارکنان مرتبط است. فلوگر و کونوسکی[3] (۱۹۸۹: ۱۲۷) عدالت رویه‌ای را منصفانه‌بودن رویه‌هایی در نظر می‌گیرند که برای تعیین نتایج تصمیم‌ها به‌کار می‌رود. رویه‌ها باید باثبات، بدون سوگیری و با درنظر گرفتن منافع هم‌گروه‌ها باشد و همچنین همه آن را پذیرفته باشند (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷).

عدالت مراوده‌ای روشی برای انتقال عدالت سازمانی از مدیران به کارکنان شناخته می‌شود. کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱) عدالت مراوده‌ای را جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده تعریف می‌کنند (راهدارپور و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۱۲).

1. Greenberg
2. Lambert
3. Fluger and Kanowski

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی (SET)

عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، هر دو فضیلت محسوب می‌شوند (پترسون و سلیگمن[1]، ۲۰۰۰). این دو برای توسعهٔ تئوری‌های مسئولیت‌پذیری هستند (دونالدسون[2]، ۲۰۰۵؛ گوشال[3]، ۲۰۰۵؛ مینتزبرگ[4]، ۲۰۰۵) و همچنین پایه و اساس ایجاد سازمان‌های اخلاقی و با فضیلت‌اند (برایت و فرای[5]، ۲۰۱۳). عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، ابزارهایی هستند که توسط نیروی کار برای دستیابی به اهداف سازمانی، ایجاد جوامع و خدمت به جامعه استفاده می‌شود. رفتار منصفانه ظرفیت کارکنان را برای انجام تعهد حرفه‌ای خود تقویت می‌کند (رای، ۲۰۱۵)

نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی، از نظریهٔ اقتصادی ریشه گرفته است که توسط تیباوت و کلی[6] (۱۹۵۹) برای بررسی روان‌شناسی اجتماعی گروه‌ها دستکاری شد. این نظریه بر ادراکات مرتبط با سود و زیان‌های روابط با افراد و کارکردهای آن‌ها برای رضایت از ارتباط متمرکز است. مقایسه، مؤلفه‌ای مهم در مبادلهٔ اجتماعی است و استانداردهایی را برای نحوهٔ قضاوت در خصوص روابط فراهم می‌آورد. استانداردهای مقایسه‌ای کاملاً فردی و ذهنی است و بین افراد و گروه‌ها و حتی، در ذهن یک فرد برای افراد مختلف، متفاوت است (تورس مندوجنا[7]، ۲۰۱۷؛ پالاردی و گیتر[8]، ۲۰۱۸؛ هارتادو و هارتمن[9]، ۲۰۱۷ به نقل از آفریدون و شهسوارانی، ۱۳۹۷).

کولکویت و همکاران[10] (۲۰۱۳)، در مطالعات خود، ۱۶۰۰ مقاله منتشر شده در خصوص تحقیقات عدالت را از سال ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۰ بررسی کردند. آن‌ها با استفاده از چندین معیار، تنها ۴۹۳ نمونهٔ مستقل را در بررسی فراتحلیلی خود وارد کردند. آن‌ها مشاهده کردند که بیشتر این مطالعات، از نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی، به‌عنوان لنز غالب برای بررسی واکنش‌ها به عدالت استفاده کرده‌اند. آن‌ها گزارش کردند که روابط بین عدالت و هر دو عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی، از طریق شاخص‌های کیفیت مبادلهٔ اجتماعی، مانند اعتماد، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده و مبادلهٔ رهبر، میانجیگری می‌شود. ابعاد عدالت سازمانی نه تنها مبتنی بر دوطرفه است، بلکه نتیجهٔ مبادلهٔ ترکیبی دوجانبه و مذاکره، مبتنی بر تعامل متقابل و همچنین عقلانیت است (رای، ۲۰۱۵).

تحقیق دربارهٔ مفاهیم عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در اواخر دههٔ ۱۹۷۰ تقریباً هم‌زمان آغاز شد؛ اما آن‌ها مستقل از یکدیگر توسعه یافتند. بوگر[11] (۱۹۹۸)، معتقد است که عدالت سازمانی به‌عنوان «مبادلهٔ اجتماعی و اقتصادی عادلانه» و دیویس[12] (۱۹۷۷)، می‌گوید کیفیت زندگی کاری به‌عنوان «روابط مبادله» تعریف شده است. گلدنر[13] (۱۹۶۰)

1. Peterson and Seligman
2. Donaldson
3. Ghoshal
4. Mintzberg
5. Bright and Fry
6. Thibaut & Kelley
7. Torres Mendonca
8. Palardy and Gaither
9. Hurtado and Hartman
10. Colquitt et al.
11. Boger
12. Davies
13. Goldner

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و بلاو[1] (۱۹۶۴)، هر دو بر افراد و همچنین سازمان‌ها به‌عنوان یک کل تمرکز می‌کنند. بنابراین، فرمول‌بندی فرضیه باید بر اساس روابط مبادلهٔ اجتماعی با همکاران، سرپرستان، سازمان‌ها، هیئت‌های حاکمه، جامعه و مشتریانی باشد که به آن‌ها خدمت می‌کنند. مبادلهٔ اجتماعی می‌تواند مستقیم یا غیرمستقیم باشد. روابط مبادله مستقیم را می‌توان بیشتر از طریق مذاکره یا متقابل بودن معاملات متمایز کرد (رای، ۲۰۱۵).

مراودات شامل مذاکره و مبادلهٔ متقابل است. مبادله بین کارمند و سازمان تحت سلطه عقلانیت با فرصت برای عمل متقابل است و مبادلهٔ بین سرپرست و کارمند تحت سلطهٔ تعامل متقابل با فرصت برای عقلانیت است. بنابراین، انتظار می‌رود که منابع و انواع عدالت متمایز و به‌دنبال آن، اشکال ترکیبی برای مبادله، بر کیفیت زندگی کاری تأثیر متفاوتی بگذارد.

کولکوئیت و همکاران (۲۰۱۳)، معتقد بودند که کیفیت زندگی کاری، عمدتاً تحت تأثیر عدالت سازمانی متمرکز قرار دارد که در آن، مبادلات مذاکره و متقابل به‌طور هم‌زمان اتفاق می‌افتد، عقلانیت بر آن مسلط است و با تعامل متقابل پشتیبانی می‌شود. اگرچه عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای هر دو بر سازمان متمرکزند و عقلانیت بر آن مسلط است و با رفتار متقابل تکمیل می‌شوند، به نظر می‌رسد الگویی در تأثیر آن‌ها بر کیفیت زندگی کاری وجود دارد. عدالت توزیعی تأثیر قوی‌تری بر جنبه‌های کیفیت زندگی کاری دارد که ابزاری و وظیفه‌گرا هستند. عدالت رویه‌ای تأثیر قوی‌تری بر جنبه‌های کیفیت زندگی کاری دارد که بیانگر و فرایندگرا هستند.

بدیهی است که توزیع عادلانهٔ منابع، پاداش‌ها، مزایا، غرامت و وظایف و همچنین رویه‌ها، خط‌مشی‌ها و قوانین اتخاذ این تصمیم‌ها، کیفیت زندگی کارکنان را افزایش می‌دهد و به‌طور متقابل تقویت می‌شوند. بنابراین، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری را می‌توان پایه‌های نوعی سیستم خدمات انسانی با فضیلت در نظر گرفت. رابطه آن‌ها را می‌توان با سه پیامد فضیلت توضیح داد: احساسات مثبت، سرمایهٔ اجتماعی و رفتار اجتماعی. عواطف مثبت مانند شفقت، همدلی، اشتیاق، الهام بخشیدن و تعالی، باعث بهبود عملکرد شناختی، تصمیم‌گیری بهتر و روابط بین فردی مؤثر در بین اعضای سازمان می‌شود (استاو و بارسید[2]، ۱۹۹۳ به نقل از رای، ۲۰۱۵).

بر اساس آنچه بیان شد، می‌توان انتظار داشت که بین درک افراد از عدالت موجود در سازمان با کیفیت زندگی کاری، رابطهٔ هم‌بستگی وجود داشته باشد؛ بدین معنا که هر چه افراد از عدالت موجود در سازمان خود رضایت بیشتری داشته باشند، زندگی کاری خود را واجد کیفیت بالاتری می‌دانند. بنابراین می‌توان فرضیه اصلی پژوهش را به‌صورت زیر ارائه کرد:

- بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطه هم‌بستگی وجود دارد.

باتوجه به مؤلفه‌های مختلف عدالت سازمانی، می‌توان فرضیه‌های فرعی را به شرح زیر ارائه کرد:

1. Blau
2. Staw & Barsade

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

- بین عدالت توزیعی و کیفیت زندگی کاری در شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران، رابطه هم‌بستگی وجود دارد.
- بین عدالت رویه‌ای و کیفیت زندگی کاری در شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران، رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد.
- بین عدالت تعاملی و کیفیت زندگی کاری در شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران، رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر برحسب ماهیت، در زمرهٔ پژوهش‌های توصیفی و برحسب هدف، در ردیف پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر روش سنجش و تحلیل، در قالب پژوهش کمّی اجرا شده است.

جامعهٔ آماری پژوهش کلیهٔ کارکنان شاغل در شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران است. طبق آخرین آمار دریافتی، تعداد این افراد ۹۵ نفر است که در بخش‌های مختلف این شبکه مشغول به کار هستند.

برای تعیین حجم نمونه، از نرم‌افزار نمونه‌گیری پاورسمپل استفاده شده است. با توجه به نوع آزمون‌های مدنظر (هم‌بستگی)، توان ۸۰ و حداقل هم‌بستگی مورد انتظار ۳۰ درصد و با احتساب ۵ درصد خطا، حجم نمونه ۶۴ نفر محاسبه شد. برای انجام نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد؛ بدین منظور اسامی کارکنان شبکه تهیه و با ثبت در برنامهٔ اکسل و استفاده از گزینهٔ رندوم یا انتخاب تصادفی، افراد نمونه انتخاب شدند.

برای گردآوری داده‌ها، از روش پیمایش و ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. این پرسش‌نامه از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول، به ویژگی‌های شخصی و شغلی مربوط است. بخش دوم، به سنجش عدالت سازمانی با استفاده از آزمون استاندارد نیهوف و مورمن[1] (۱۹۹۳) اختصاص یافته است و در قسمت سوم، کیفیت زندگی کاری سنجیده شده که با بهره‌گیری از آزمون کیفیت زندگی کاری والتون انجام شده است.

برای سنجش روایی ابزار گردآوری، از روش اعتبار صوری استفاده شد. بدین منظور پرسش‌نامه پیش از مرحلهٔ گردآوری داده‌ها، در اختیار ۱۲ تن از داوران قرار گرفت تا در خصوص روایی آن قضاوت کنند؛ سپس نظرهای داوران بررسی شد و با توجه به استاندارد بودن طیف‌های مورد استفاده، اصلاحات ممکن انجام گرفت.

برای تعیین پایایی ابزار گردآوری، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور ضریب یادشده برای هریک از آزمون‌های مربوط به عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، به‌طور جداگانه محاسبه شد و با توجه به اینکه مقدار ضریب یادشده برای عدالت سازمانی (۰/۹۲۵) و کیفیت زندگی کاری (۰/۹۰۹) بیشتر از ۰/۷ بود، پایایی آن تأیید شد.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری اس‌پی‌اس‌اس و طی دو مرحله انجام شد. در مرحلهٔ نخست با استفاده از جدول‌های توزیع فراوانی و مشخصه‌های مرکزی، به توصیف یافته‌های پژوهش پرداخته شد و در مرحلهٔ دوم با

1. Niehoff & Moorman

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

توجه به نتایج آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف[1] مبنی بر نرمال بودن داده‌ها، با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون و ضریب تعیین، به آزمون فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطهٔ هم‌بستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته و میزان تأثیر آن پرداخته شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا به تشریح عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و در ادامه، به توصیف نتایج پژوهش کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن پرداخته شده است.

توزیع فراوانی کارکنان مورد مطالعه بر حسب عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن

از جمله اهداف پژوهش، آشنایی با سطح درک عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه است. با مروری بر جدول ۱ می‌توان دریافت که ۷/۸ درصد از پاسخ‌گویان، عدالت توزیعی را در سطح بسیار زیاد ارزیابی کرده‌اند، ۴۲/۲درصد از آنان در سطح زیاد، ۴۵/۳درصد در سطح متوسط و ۴/۷ درصد در سطح کم ارزیابی کرده‌اند و سطح بسیار کم نیز از طرف هیچ یک از پاسخ‌گویان اظهار نشده است. همچنین مندرجات جدول ۱ بیانگر آن است که ۹/۴ درصد از پاسخ‌گویان عدالت رویه‌ای را در سطح بسیار زیاد، ۲۳/۴ درصد زیاد، ۳۴/۴ درصد در سطح متوسط، ۲۵درصد از آنان در سطح کم و ۷/۸ درصد در سطح بسیار کم ارزیابی کرده‌اند. در ضمن، یافته‌های مذکور بیانگر آن است که ۱۰/۹ درصد سطح عدالت مراوده‌ای را بسیار زیاد، ۲۱/۹درصد زیاد، ۱۸/۸ درصد متوسط، ۴۰/۶ درصد کم و ۷/۸ درصد نیز در سطح بسیار کم سنجیده‌اند. در مجموع نتایج پژوهش گویای آن است که ۶/۳ درصد از پاسخ‌گویان متغیر عدالت سازمانی را بسیار زیاد، ۲۸/۱درصد زیاد ، ۴۰/۶ متوسط، ۲۱/۹ درصد کم و ۳/۱ درصد نیز بسیار کم ارزیابی کرده‌اند. شایان ذکر است که مطابق جدول ۲، نتیجه آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف حاکی از انطباق توزیع فراوانی متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر منحنی نرمال است.

جدول ۱. توزیع فراوانی کارکنان شبکهٔ آموزش سیما بر حسب عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه	بسیارکم	کم	متوسط	زیاد	بسیارزیاد	میانگین	میانه
عدالت توزیعی	۰	۷/۴	۳/۴۵	۲/۴۲	۸/۷	۳/۵	متوسط
عدالت رویه‌ای	۸/۷	۰/۲۵	۴/۳۴	۴/۲۳	۴/۹	۳/۰	متوسط
عدالت مراوده ای	۸/۷	۶/۴۰	۸/۱۸	۹/۲۱	۹/۱۰	۲/۸	متوسط
عدالت سازمانی	۳/۱	۲۱/۹	۴۰/۶	۲۸/۱	۶/۳	۳/۱	متوسط

1. Kolmogorov smirnov

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

جدول ۲. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (k-s) مربوط به عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	مقدار	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰/۸۶۰	۰/۴۵۰
عدالت رویه‌ای	۰/۵۷۴	۰/۸۹۷
عدالت مراوده‌ای	۱/۳۱۸	۰/۰۶۲
عدالت سازمانی	۰/۷۱۳	۰/۶۹۰

توزیع فراوانی کارکنان مورد مطالعه بر حسب کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن

از جمله اهداف پژوهش، آشنایی با سطح کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه است. با مروری بر جدول ۳ می‌توان دریافت ۴۵/۳ درصد پرداخت منصفانه و کافی را در سطح بسیار زیاد، ۴۰/۶ درصد زیاد، ۱۰/۹درصد متوسط ارزیابی کرده‌اند و سطح کم و بسیار کم نیز هر یک ۱/۶ درصد بوده است. همچنین این یافته‌ها بیانگر آن است که ۱۰/۹ درصد مؤلفهٔ محیط کار ایمن و بهداشتی را در سطح بسیار زیاد، ۲۱/۹ درصد زیاد، ۵۷/۸ درصد متوسط، ۹/۴درصد در سطح کم ارزیابی کرده‌اند و هیچ از پاسخ‌گویی سطح بسیار کم را انتخاب نکرده است. در ضمن یافته‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ۱۴/۱ درصد از پاسخ‌گویان مؤلفهٔ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم را بسیار زیاد، ۳۹/۱ درصد زیاد، ۴۳/۸ درصد متوسط و ۳/۱ درصد کم ارزیابی کرده‌اند و مؤلفهٔ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، در سطح بسیارکم هیچ طرف‌داری نداشته است. در خصوص مؤلفهٔ قانون‌گرایی در سازمان نیز، نتایج گویای آن است که ۲۸/۱درصد آن را بسیار زیاد، ۲۸/۱ درصد زیاد، ۳۵/۹ درصد متوسط و ۷/۸ درصد کم ارزیابی کرده‌اند و مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان در سطح بسیار کم، هیچ طرف‌داری نداشته است. دربارهٔ مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری نیز یافته‌ها گویای آن است که ۶/۳ درصد آن را در سطح بسیار زیاد، ۲۳/۴ درصد زیاد، ۵۰/۰ درصد متوسط، ۱۷/۲ درصد کم و ۳/۱ درصد بسیار کم ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۳. توزیع فراوانی کارکنان مورد مطالعه بر حسب کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن

مؤلفه	بسیارکم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میانه	میانگین
پرداخت منصفانه و کافی	۶/۱	۶/۱	۹/۱۰	۶/۴۰	۳/۴۵	زیاد	۴/۲۶
محیط کار ایمن و بهداشتی	۰	۴/۹	۸/۵۷	۹/۲۱	۹/۱۰	متوسط	۳/۳۴
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰	۱/۳	۸/۴۳	۱/۳۹	۱/۱۴	زیاد	۳/۶۴
قانون‌گرایی در سازمان	۰	۸/۷	۹/۳۵	۱/۲۸	۱/۲۸	زیاد	۳/۷۶
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱/۳	۲/۱۷	۰/۵۰	۴/۲۳	۳/۶	متوسط	۳/۱۲
فضای کلی زندگی	۰	۹/۲۱	۶/۴۰	۳/۳۱	۳/۶	متوسط	۳/۲۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰	۹/۱۰	۶/۲۶	۱/۲۸	۴/۳۴	زیاد	۳/۸۵
توسعهٔ قابلیت‌های انسانی	۰	۱/۳	۶/۴۰	۸/۴۳	۵/۱۲	زیاد	۳/۶۵
کیفیت زندگی کاری	۰	۴/۷	۲۵/۰	۶۲/۵	۷/۸	زیاد	۳/۷۳

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

از دیگر یافته‌ها اینکه ۶/۳ درصد مؤلفهٔ فضای کلی زندگی را بسیار زیاد، ۳۱/۳ درصد زیاد، ۴۰/۶ درصد متوسط، ۲۱/۹ درصد کم ارزیابی کرده‌اند؛ اما این مؤلفه در سطح بسیار کم پاسخی نداشته است. در خصوص مؤلفهٔ یکپارچگی و انسجام اجتماعی یافته‌ها بیانگر آن است که ۳۴/۴ درصد آن را بسیار زیاد، ۲۸/۱ درصد زیاد، ۲۶/۶ درصد متوسط و ۱۰/۹ درصد کم ارزیابی کرده‌اند و در سطح بسیار کم، پاسخی نداشته است. ۱۲/۵ درصد مؤلفهٔ توسعهٔ قابلیت‌های انسانی را بسیار زیاد، ۴۳/۸ درصد زیاد، ۴۰/۶ درصد متوسط و ۳/۱ درصد کم ارزیابی کرده‌اند و در سطح بسیارکم پاسخی مشاهده نشده است. در مجموع نتایج به‌دست‌آمده در خصوص کیفیت زندگی کاری، حاکی از آن است که ۷/۸ درصد از پاسخ‌گویان آن را در سطح بسیار زیاد، ۶۲/۵ درصد زیاد، ۲۵/۰ درصد متوسط، ۴/۷ درصد کم ارزیابی کرده‌اند؛ ولی در سطح بسیار کم پاسخی نداشته است.

شایان ذکر است که مطابق جدول ۴، نتیجهٔ آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف حاکی از انطباق توزیع فراوانی متغیر کیفیت زندگی کاری بر منحنی نرمال است.

جدول ٤. نتایج آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف مربوط به کیفیت زندگی کاری

کولموگروف ـ اسمیرنوف		
سطح معناداری	مقدار	مؤلفه‌ها
۰/۶۶۳	۰/۷۲۹	کیفیت زندگی کاری

آزمون فرضیه‌ها

در این بخش به نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق مبنی بر وجود رابطهٔ بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری پرداخته می‌شود.

جدول ٥. آزمون فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری

فرضیه	ارزش پیرسون	ضریب تعیین	سطح معناداری	نتیجه
بین عدالت توزیعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد.	۰/۳۲۱	۰/۱۰۳	۰/۰۱۰	مستقیم و ضعیف
بین عدالت رویه‌ای و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد.	۰/۴۴۸	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	مستقیم و متوسط
بین عدالت مراوده‌ای و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد.	۰/۴۵۱	۰/۲۰۳	۰/۰۰۰	مستقیم و متوسط
بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد.	۰/۴۹۴	۰/۲۴۴	۰/۰۰۰	مستقیم و متوسط

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

نتایج آزمون آماری حاکی از آن است که با ۱ درصد خطا می‌توان گفت کـه بـین مؤلفـه عـدالت تـوزیعی و کیفیـت زندگی کاری رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد. نوع این رابطه مستقیم و شدت آن ضعیف است. به دیگر سخن، هر چه میـزان عدالت توزیعی افزایش یابد تا حدی بر میزان کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزوده می‌شود. ضریب تعیین بیانگر آن اسـت که حدود ۱۰ درصد تغییرات میزان کیفیت زندگی کاری، تحت تأثیر مؤلفهٔ عدالت توزیعی است.

آزمون آماری انجام شده گویای آن است که با ۱ درصد خطا می‌توان گفت که بین عدالت رویه‌ای و کیفیت زنـدگی کاری رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد. این رابطه از نوع مستقیم و شدت آن متوسط است. به تعبیر دیگر، هـر چـه بـر میـزان عدالت رویه‌ای افزوده شود، میزان کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. ضریب تعیین گویای آن است که حـدود ۲۰ درصد تغییرات میزان کیفیت زندگی کاری، از مؤلفهٔ عدالت رویه‌ای تأثیر می‌پذیرد.

نتایج آزمون آماری حاکی از آن است که با ۱درصد خطا می‌توان گفت که بین دو متغیر عدالت مـراوده‌ای و کیفیـت زندگی کاری رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد. نوع این رابطه مستقیم و شدت آن متوسط است. به بیان دیگر، هر چه بر میزان عدالت مراوده‌ای افزوده شود، میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. ضریب تعیین بیانگر آن اسـت کـه حدود ۲۰ درصد تغییرات میزان کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر مؤلفه عدالت مراوده‌ای است.

دربارهٔ فرضیهٔ اصلی پژوهش نیز با توجه به نتیجهٔ آزمون آماری با ۱ درصد خطا مـی‌تـوان گفـت کـه بـین عـدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران، رابطهٔ هم‌بستگی وجود دارد. ایـن رابطه از نوع مستقیم و شدت آن متوسط است. به تعبیر دیگر، هر چه بر میزان عدالت سازمانی افزوده شود، میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز بهبود می‌یابد. ضریب تعیین نشانگر آن است که حدود ۲۴ درصد تغییرات میزان کیفیت زنـدگی کاری متأثر از متغیر عدالت سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اثرگذار مدیریت منابع انسانی، می‌تواند هر سازمانی، به‌ویژه سازمان‌هـای خلاق را در رسیدن به اهداف خود موفق کند. این متغیر ضمن آنکه برای کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، یکی از ابزارهای نیل سازمان به اهداف خود به‌شمار می‌رود. کیفیت زندگی کاری متأثر از عوامل مختلفی است که شناسایی آن می‌تواند در بهبود وضعیت این متغیر در سازمان مؤثر باشد. در جریان این پژوهش، به بررسـی نقـش عـدالت سـازمانی و مؤلفه های آن بر کیفیت زندگی کاری در شبکهٔ آموزش سیمای جمهوری اسلامی ایران، به‌عنوان سازمانی خلاق پرداخته شد. آزمون فرضیه های پژوهش حاکی از وجود هم‌بستگی مستقیم بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری است. بر این پایه می‌توان استدلال کرد که بهبود ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، به‌معنای بهبود شرایط عـدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای و در نتیجه، بالابردن سطح کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های هشت‌گانـهٔ آن اسـت. بـر ایـن اساس، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کـاری، در بسـتر مبادلـهٔ اجتمـاعی و سـنجش سـود و زیـان آن، در خودآگـاه و ناخودآگاه کارکنان قوام می‌یابد. این نتیجه از سویی با یافته‌های تحقیقات مقیمی و همکاران (۲۰۱۳)، عارفی و همکـاران (۱۳۹۴)، حسینی (۱۳۹۶)، سرفرازی و همکاران (۱۳۹۸)، تـوکلی (۱۳۹۸) و همچنـین یافتـه‌هـای رای (۲۰۱۵)، کامـل و

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

همکاران (۲۰۱۹)، سلطان و سویونو (۲۰۲۰)، مولانگ (۲۰۲۲) هم‌خوانی دارد و از سوی دیگر، قابلیت تعمیم نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی در این زمینه را روشن می‌سازد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای در سطح پایین‌تری از عدالت توزیعی قرار دارد. توصیه می‌شود که مدیران شبکهٔ آموزش سیما، به‌عنوان یک سازمان رسانه‌ای، قبل از هرگونه تصمیم‌گیری دربارهٔ موردی که به کارکنان مرتبط می‌شود با مشورت و نظرخواهی از کارکنان، از نگرانی‌های آنان مطلع شوند و با مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، علاوه بر افزایش همراهی آنان با اجرای تصمیم‌ها، فضای نقدنمودن و به چالش کشیده‌شدن تصمیم‌های مدیران را به کارکنان بدهند. در ضمن، نتایج حاکی از آن است که میزان عدالت مراوده‌ای، از وضعیتی مشابه عدالت رویه‌ای برخوردار است؛ بنابراین برای بهبود این مؤلفه نیز پیشنهاد می‌شود که مدیران هنگام تصمیم‌گیری دربارهٔ شغل کارکنان شاغل در این شبکه، به‌جای جاری‌کردن تصمیم‌های سلسله‌مراتبی، با احترام و حفظ عزت کارکنان، به نیازهای شخصی آنان حساس باشند و در صورت تعارض تصمیم‌ها با نیازهای فردی کارکنان و نبود امکان تغییر در تصمیم، در موضعی متواضع با ایشان ابراز همدردی کنند. همچنین برای بهبود مؤلفهٔ عدالت مراوده‌ای، یکی از ابزارها ارائه اطلاعات کافی از مفاهیم و توجیه و تشریح ملزومات رسیدن به اهداف مدنظر در انجام هر تصمیم است.

مؤلفهٔ وابستگی اجتماعی زندگی کاری در این پژوهش، پایین‌ترین رتبه را در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها داشته است. مسئولان سازمان می‌بایست، توجه بیشتری به قوانین جامعه و مقررات سازمان داشته باشند و در عمل‌کردن بدان، کوشش بیشتری کنند. بدیهی است این توصیه مبتنی بر نظرهای کارکنان است و چنانچه مسئولان اجرایی، خود بدین نکته واقف باشند و به آن عمل کنند، لازم است تا با اطلاع‌رسانی صحیح، به تبیین مواضع و عملکرد خود اقدام کنند و آگاه‌سازی کارکنان رسانهٔ خود را در دستور کار قرار دهند. فضای کلی زندگی، از دیگر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است که حائز رتبه کمابیش پایینی شده است. از این رو با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، ضروری است که ترتیبی اتخاذ شود تا کارکنان بتوانند ضمن پرداختن به وظایف شغلی خود، از دیگر امور نظیر خانواده، تحصیل، اوقات فراغت باز نمانند. بدیهی است اقدامات یادشده، موجب افزایشی سطح کیفیت زندگی کاری می‌شود و این، خود افزایش رضایت شغلی و در نتیجه، تضمین رسیدن به اهداف سازمانی را درپی خواهد داشت.

پیشنهادهای پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را برای پژوهش‌های آتی ارائه کرد.

- پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی، به نقش برخی دیگر از متغیرها مانند شادکامی و... به‌عنوان متغیر میانجی و یا تعدیلگر در رابطهٔ بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، توجه شود.
- پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات بعدی، به‌جای کارکنان یک شبکه، این پژوهش در سطح کل سازمان صدا و سیما انجام شود.
- پیشنهاد می‌شود که نظیر این پژوهش به‌طور متناوب انجام شود تا بتوان تغییرات آن را در طول زمان به‌دقت پایش کرد.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

منابع

آفریدون، محمد و شهسوارانی، امیرمحمد (۱۳۹۷). نظریه مبادله اجتماعی: نظریه ارتباطات و تعاملات بین فردی در جامعه. *فصلنامه تحقیقات رسانه*، ۱(۱)، ۵۱- ۷۰.

اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۸۷). کارکردهای درون سازمانی و برون سازمانی عدالت. *فصلنامه برداشت دوم*، ۵(۸)، ۲۰۱- ۲۳۰.

الوانی، سیدمهدی؛ پورعزت، علی اصغر و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۷). بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمانی (مطالعه موردی: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران). *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، (۴)، ۶-۳۰.

امینی، امید (۱۴۰۰). *کیفیت زندگی کاری*. تهران: انتشارات متخصصان.

توکلی، علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان. *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و سبک زندگی، اصفهان، دانشگاه علمی کاربردی شهرداری‌های استان اصفهان*.

حسینی، سیدجعفر (۱۳۹۶). *تأثیر عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری ادراک شده (مطالعه موردی: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی ـ گرایش استراتژی، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، گروه مدیریت.

راهدارپور، جواد؛ محمد داوودی، امیرحسین؛ شفیع‌زاده، رضا و شوقی، بهزاد (۱۳۹۱). *ارتباط میان عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان*، تهران، شمیم دانش.

روشندل اربطانی، طاهر (۱۳۹۴). چیستی سازمان‌های رسانه‌ای. *فصلنامه علمی رسانه*، ۲۶(۴)، ۵-۱۸.

سرفرازی، مهرزاد؛ عباس‌زادگان، حمیده و قبادی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین شادکامی و عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری.آکادمی بین‌المللی علوم گرجستان، لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی.

عارفی، محبوبه؛ قهرمانی، محمد و خرسندی یامچی، اکبر (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی و نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این ارتباط. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۳)، ۴۱- ۶۷.

فاضل مقدم، آرزو(۱۳۹۳). رابطه توانمندی روان شناختی وکیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی اساتید،پایان نامه کارشناسی ارشد،مدیریت آموزشی،دانشگاه آزاداسلامی.

قنبری، سیروس و معجونی، حسین (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجیگری عدالت سازمانی و اهمال‌کاری. *فصلنامه علمی پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، (۳)، ۶۹- ۹۸.

کوه‌پیما، رضا (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان شرکت سایپا*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (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 اهواز*، ۳، ۷۳- ۹۹.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

References

Amini, O. (2021). *Quality of working life*. Tehran: Specialists Publications. (*in Persian*)

Afridoun, M. & Shaheswarani, A.M. (2018). Social exchange theory: theory of communication and interpersonal interactions in society. *Media Research Quarterly*, 1(1), 51-70. (*in Persian*)

Alvani, S.M., Pourezzat, A.A. & Siyar, A. (2008). Examining the relationship between justice and organizational commitment (case study: Iran Gas Engineering and Development Company). *Management and Human Resources in the Oil Industry*, (4), 6-30. (*in Persian*)

Arefi, Mahbobe; Ghahrani, Mohammad and Khorsandi Yamchi, Akbar (2015). The relationship between organizational justice and quality of work life in Shahid Beheshti University and the mediating role of organizational culture in this relationship. Career and Organizational Consulting Quarterly, 7(23), 41-67. (*in Persian*)

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A metaanalytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199–236.

Donaldson, L. (2005). For positive management theories while retaining science: Reply to Ghoshal. *Academy of Management Learning & Education*, 4, 109–113.

Esmaili Givi, M.R. (2008). Intra-organizational and extra-organizational functions of justice. *Second edition quarterly*, 5(8), 201-230. (*in Persian*)

Fazel Moghadam, A. (2014). *The relationship between psychological ability and quality of work life with teachers' job satisfaction*. Master's thesis, educational management, Islamic Azad University. (*in Persian*)

Ghanbari, S. & Majouni, H. (2021). The role of destructive leadership in job burnout with the mediation of organizational justice and procrastination. *Scientific Quarterly of Strategic Researches on Social Issues of Iran*, (3), 69-98. (*in Persian*)

Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning and Education*, 4, 75–91.

Hosseini, S. J. (2017). *The effect of organizational justice on perceived quality of work life (case study: Higher Institute of Management and Planning Education and Research).* Master's thesis in executive management - strategy orientation, Higher Institute of Management and Planning Education and Research, Department of Management. (*in Persian*)

Kamel, F.F., Mahfouz, H.H.E. & Aref, M.A.N. (2019). Quality of Work Life and Organizational Justice: It’s Relation to Citizenship Behavior among Staff Nurses. *Evidence-Based Nursing Research*, 1(2), 84-92.

Kandasamy, I. & Ancheri, S. (2009). Hotel Employees’ Expectations of QWL: A Qualitative Study. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 328–337.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Kohpeima, R. (2011). *Investigating the relationship between the quality of work life and job stress in employees of Saipa Company*. Master's thesis, University of Tehran. (*in Persian*)

Leach, L.S. (2005). Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 35 (5), 228-237.

Mintzberg, H. (2005). How inspiring, how sad: Comments on Somantra Ghoshal paper. *Academy of Management Learning and Education*, 4, 108.

Moghimi, S.M. & Kazemi, M. & Samiie, S. (2013). Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations: A case study of Qom province. *IJMS*, 6(1), 117-143.

Mulang, H. (2022). Analysis of the Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 86-97.

Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.

Noami, A. & Shekarkan, H. (2006). Investigating the simple and multiple relationship between organizational justice and organizational civil behavior in the employees of an industrial organization in Ahvaz city. *Ahvaz Journal of Educational Sciences and Psychology*, 3, 73-99. (*in Persian*)

Peterson, C. M. & Seligman, M. E. P. (2000). *The classification of strengths and virtues: The VIA manual: Unpublished manuscript*. University of Pennsylvania.

Rahdarpour, J., Mohammad Davoudi, A.H., Shafizadeh, R. & Shoghi, B. (2012). *The relationship between organizational justice and employee productivity*, Tehran, Shamim Danesh. (*in Persian*)

Rai, G. S. (2015). Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization. *Journal of Social Service Research*, 41(2), 269-294.

Richardson, H., Vandenberg, R. & Wilkerson, J. (2000). *Using Systems of Practices to Gain Top Performance*. Loma: Reprinted From RESOURCE.

Roshandel Arbatani, T. (2015). What are media organizations? *Media Science Quarterly*, 26(4), 18-5. (*in Persian*)

Sarfarazi, M., Abbaszadegan, H. & Qobadi, F. (2019). Examining the relationship between happiness and organizational justice and the quality of life of employees. *The second international conference on modern researches in management, economics, accounting and banking*. International Academy of Sciences of Georgia, Larestan, Islamic Azad University. (*in Persian*)

Staw, B. M. & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wise versus happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38, 304–331.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Subeesh, M. M. (2015). *Quality of work life among the employees of mass media industry in Kerala* (Doctoral dissertation, Dept. of Commerce and Management Studies, University of Calicut, 2015).

Sulton, M. & Suyono, J. (2020). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership on quality of work life and absenteeism. *International Journal of Education and Social Science Research*, 3(05), 173-181.

Tavakoli, A. (2019). Examining the relationship between organizational justice and the quality of work life of employees. *International Conference on Humanities, Social Sciences and Lifestyle*, Isfahan, Applied Science University of Municipalities of Isfahan Province. (*in Persian*)

Thibaut, J. W. & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. Routledge.

Walton, R.E. (1973). Quality of worklife: what is it? *Sloan management review*, 15, 11-21.

Woldearegay, A.G. (2021). Predictive model of organizational justice, job satisfaction, and commitment: The context of the state media sector in the Ethiopian federation. *Cogent Social Sciences*, 7(1).

Archive of SID.ir