




## Factors Related to Organizational Justice: A Meta-Analysis Study

Golnaz Mehdi Asri<sup>1</sup> , Hossein Safarzadeh<sup>2\*</sup> , Mohammad Reza Rabiee Mandejin<sup>3</sup> 

1. PhD Student of Public Administration-Organizational Behavior, Department of Public Administration, Center Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Business Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Citation: Mehdi Asri, G., Safarzadeh, H., & Rabiee Mandejin, M. R. (2024). Factors related to organizational justice: a meta-analysis study. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 153-170.

### Abstract

#### Introduction

organizational justice refers to the employees' feeling and perception of the level of fairness and equality in the behaviors and working relationships in an organization. In the last decade of the 20th century, organizational justice as an important concept in human resource management was noticed in the field of organizational studies. This concept is placed next to organizational commitment and employee satisfaction and is an underlying factor of organizational trust. Justice and its implementation is one of the basic and natural human needs. Throughout history, its existence has always provided a suitable platform for the development of human societies. In recent years, the issue of organizational justice has been investigated in various research and organizations, including the banking network, but since the results of various research have not summarized the results of existing studies, therefore, the present research analyzed the results of research regarding organizational justice related factors. It has dealt with organizational justice in the country's banking network and understanding the relationships between them.

---

\* **Corresponding Author:** Hossein Safarzadeh

**Email:** Hr.safarzadeh@gmail.com



## Method

The present study is an applied research. The statistical population of the research was made up of all the research conducted until the end of the spring of 2022 in the field of the study subject, through the purposeful sampling method of 37 research related to organizational justice that were indexed in the form of theses on the Irandak website and articles published in scientific-research journals in that period. They were identified and extracted between 2010 and 2022. The method used in the current research is meta-analysis, and in order to analyze the data, the second edition of the Comprehensive Meta-Analysis (CMA) software was used. It should be mentioned that in order to check the homogeneity of the results of the studies, the Q-test and the I-squared index were used, and in order to check the publication bias, methods such as Bagg's and Mezomdar's rank correlation, Egger regression method and funnel plot were used.

## Results

In the country's banking network, the relationship between factors at three levels "individual, social and organizational" with organizational justice has been investigated. According to the obtained effect size, the results showed that organizational factors are the strongest correlates of organizational justice, followed by individual and social factors. Among organizational factors, "organizational well-being" among individual factors, "employee productivity" and among social factors "social capital" had the strongest relationship with organizational justice.

## Discussion

Various research showed that strengthening employees' perception of organizational justice is relevant and effective on different aspects of organizational behavior, and efforts to develop organizational justice will both help to maintain and promote sustainable productivity and can grow the human resource development indicators of organizations.

Keywords: Organizational justice, meta-analysis, organizational productivity

## مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۲۶

بهار و تابستان ۱۴۰۳، ۱۱(۱)، ۱۷۰-۱۵۳

<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45729.1393>

## عوامل مرتبط با عدالت سازمانی: یک مطالعه فراتحلیل

گلناز مهدی عصری<sup>۱</sup>، حسین صفرزاده\*<sup>۲</sup>، محمدرضا ربیعی مندجین<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش‌های پیرامون همبسته‌های عدالت سازمانی در شبکه بانکی کشور انجام شده است. مطالعه حاضر پژوهشی کاربردی و کمی است. جامعه آماری پژوهش را تمام پژوهش‌های انجام‌شده تا پایان بهار ۱۴۰۲ در زمینه موضوع مورد مطالعه تشکیل دادند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند ۳۷ پژوهش مرتبط با عدالت سازمانی که در قالب پایان‌نامه نمایه‌شده در سایت ایرانداک و مقالات منتشرشده در نشریات علمی-پژوهشی در بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ شناسایی و استخراج شدند. روش مورد استفاده در پژوهش حاضر فراتحلیل می‌باشد و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از ویرایش دوم نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA) استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان داد در شبکه بانکی کشور، ارتباط عوامل در سه سطح «فردی، اجتماعی و سازمانی» با عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به اندازه اثر حاصل، نتایج نشان داد که عوامل سازمانی قوی‌ترین همبسته عدالت سازمانی می‌باشند و بعد از آن به ترتیب عوامل فردی و اجتماعی قرار می‌گیرند. در بین عوامل سازمانی، «بهروری سازمانی» در بین عوامل فردی، «بهره‌وری کارکنان» و در بین عوامل اجتماعی «سرمایه اجتماعی» قوی‌ترین ارتباط را با عدالت سازمانی داشتند. پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که تقویت ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی مرتبط و اثرگذار است و تلاش برای توسعه عدالت سازمانی به صورت توأمان از یک سو به تقویت و افزایش بهره‌وری سازمانی به صورت مستمر و از سوی دیگر رشد شاخص‌های توسعه منابع انسانی سازمان‌ها کمک می‌کند.

کلیدواژه‌گان: عدالت سازمانی، فراتحلیل، بهره‌وری سازمانی

\* نویسنده مسئول: حسین صفرزاده

رایانامه: Hr.safarzadeh@gmail.com

## مقدمه

از گذشته تاکنون یکی از مهم‌ترین مسائل و مهم‌ترین آرمان انسان عدل و انصاف بوده است و به همین خاطر اندیشمندان مختلفی آن را مورد عنایت و توجه قرار داده‌اند. عدالت در حقیقت فضیلتی است که سیر تحول زندگی انسان و جوامع بشری به آن بستگی دارد و بحث در مورد آن و نیز چگونگی تحقق و اجرای آن از ضروریات اساسی زندگی انسان و از فضایل فطری انسان شمرده می‌شود. عدالت به عنوان یکی از نیازهای اساسی زندگی جمعی انسان‌ها همواره در طول تاریخ مطرح بوده و امروزه به دلیل نقش فراگیر و جامع سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش آن در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار و مطرح شده است (Ghanbarpournosrati, 2019). یکی از ویژگی‌های جوامع امروزی وجود سازمان‌هاست که به سرعت در حال تغییر و رشد همه‌جانبه هستند و نقش نیروی انسانی در این تغییرات فزاینده قابل انکار نیست و با عنایت به این موضوع که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین ارکان سازمان‌های امروزی می‌باشد، روشن و مبرهن است که پژوهش پیرامون عوامل مرتبط با آن از اهمیتی مضاعف برخوردار است. در این بین مفهوم عدالت سازمانی نیز یکی از مفاهیمی است که از رهگذر همین توجه، قابل طرح و بررسی است. یکی از ویژگی‌های سازمان‌های جدید، منابع انسانی آن است که باعث ایجاد تغییرات غیرقابل انکاری در سازمان‌ها می‌شود، لذا بررسی متغیرهای مرتبط با عدالت سازمانی که می‌تواند باعث اثرگذاری بیشتر منابع انسانی در سازمان‌ها شود، در این پژوهش دارای اهمیت بوده و ضرورت آن را دوچندان می‌کند. واژه عدالت سازمانی توسط گرینبرگ در دهه ۱۹۷۰ در حوزه رفتار سازمانی به‌عنوان دیدگاه جدید مطرح شده، هر چند که پژوهش‌های اولیه در این زمینه به اوایل دهه ۱۹۶۰ می‌رسد (Amirkhani & Pourezat, 2008). عدالت سازمانی مفهومی است که به درک یک کارمند از عمل، تصمیم و رفتار سازمان اشاره دارد و این‌که چگونه بر رفتار و نگرش کارمند در محل کار خود تأثیر می‌گذارد (Tabarsa et al., 2010). عدالت سازمانی در تعریف دیگری به ادراک و پنداشت کارکنان از رفتار عادلانه یا ناعادلانه دریافت‌شده از مدیریت و واکنش به چنین ادارکاتی توضیح داده شده است (Mozaffar & Neissi, 2020). مفهوم عدالت سازمانی در حقیقت به رفتارهای صادقانه و منصفانه منابع انسانی در سازمان اشاره دارد. در واقع عدالت سازمانی شامل انصاف مربوط به نتایج، رویه‌ها و تعاملات بین‌فردی است (Hosseini & Karimi, 2012)، لذا ادراک عدالت سازمانی به‌مثابه امری ذهنی به درک برابری و انصاف درک‌شده از سوی کارکنان از روابط درون‌سازمانی مرتبط می‌شود که شامل ارتباطات اجتماعی، اقتصادی و نیز تعاملات بین کارکنان در سطوح مختلف سازمان می‌باشد. گفتنی است امروزه یکی از پرسامدترین علل نارضایتی کارکنان و تقلیل سطح عملکردی و بازدهی آن‌ها، به فقدان پنداشت و ادراک از عدالت سازمانی مرتبط است. درواقع وقتی که پرسنل سازمانی احساس کنند حقوق حقه آن‌ها پایمال شده و عدالت در توزیع پاداش‌ها، تعاملات و فرایندهای سازمانی جاری و ساری نیست، در فکر جبران آسیب‌رسانی به سازمان به‌واسطه کاهش کیفیت و کمیت عملکرد خویش و افزایش تعارضات کاری برخواهند آمد (Mohammadi et al., 2021). بحث از مفهوم عدالت و بررسی اشکال و ماهیت یا ساختار آن سابقه بسیار طولانی دارد، اما مفهوم آن در ادبیات مدیریت سازمانی تازگی دارد. سازمان یک سیستم اجتماعی است که پویایی و پایداری آن به وجود ارتباط قوی بین اجزاء و عناصر تشکیل‌دهنده آن و نیز ارتباطات سازمان با اجزاء و عناصر محیط بیرونی آن بستگی دارد. باید اذعان داشت که ادراک منابع انسانی از بی‌عدالتی تأثیرات زیان‌باری بر روحیه کار گروهی دارد، زیرا بر تلاش نیروی انسانی و انگیزه و علاقه کارکنان تأثیر می‌گذارد (Seyedjavadin et al., 2008). همچنین عدم رعایت عدالت موجب جدایی و دوری اجزای سازمان از یکدیگر و درنهایت از بین رفتن پیوندهای بین اجزاء می‌شود (Hosseini & Karimi, 2012). از این‌رو از جمله وظایف و عنصرهای مدیران در سازمان، برقراری عدالت سازمانی و ارتقای رفتارهای عادلانه در سازمان و ادراک آن توسط کارکنان می‌باشد.

با این مقدمه می‌توان ادعا داشت عدالت سازمانی یک مفهوم بسیار مهم و حیاتی در مطالعات سازمانی می‌باشد که در همین راستا در طول سالیان اخیر پیرامون مفهوم عدالت سازمانی و عوامل مرتبط به آن مطالعات زیادی انجام شده، اما درخصوص فراتحلیل عوامل مرتبط با عدالت سازمانی مطالعاتی اندکی انجام شده است. به‌عنوان مثال در پژوهشی به روش فراتحلیل به بررسی «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» پرداخته شده است. در این پژوهش ۵۹ سند پژوهشی در قالب مقالات علمی که در فاصله زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۷ و با هدف تبیین ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی انجام شده بود. یافته‌های این مطالعه گویای این مطلب بود که تأثیرپذیری رفتار شهروندی سازمانی از ادراک عدالت سازمانی برابر با ۰/۴۴ بوده که بر مبنای نظام تفسیری کوهن، تأثیری قوی تفسیر می‌شود. در این پژوهش نقش متغیرهایی از جمله زمان انجام تحقیق، موقعیت مکانی، نوع سازمان، جنس و قومیت پاسخگویان به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد. به‌طوری‌که رفتار شهروندی سازمانی در گذر زمان تأثیر بیشتر از ادراک عدالت سازمانی پذیرفته و همچنین ادراک عدالت سازمانی در مناطق شرق و جنوب شرقی کشور و در سازمان‌های ورزشی و در میان زنان و فارسی‌زبان‌ها، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشته است (Mohammadi et al., 2021) همچنین در پژوهشی دیگر، به روش فراتحلیل به بررسی «ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار» پرداخته شده است و به‌منظور انجام این پژوهش، بیست تحقیق مرتبط که در بازه زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵ به چاپ رسیده بودند، انتخاب شدند. یافته‌های این مطالعه که با نرم‌افزار جامع فراتحلیل تجزیه و تحلیل شدند حاکی از اندازه اثر بالای عدالت سازمانی بر فرهنگ کار داشت. با توجه به ناهمگونی مطالعات موجود و با درنظر گرفتن متغیر جنس و محیط کار به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده، نتایج این پژوهش نشان داد که تأثیرپذیری فرهنگ کار از عدالت سازمانی برای مردان بیشتر از زنان و در محیط‌های غیردانشگاهی بیشتر از محیط دانشگاهی می‌باشد، به بیانی دیگر فرهنگ کار مردان در محیط غیردانشگاهی بیش از سایرین متأثر از ادراک آن‌ها از عدالت سازمانی است (Niazi et al., 2017). با توجه به این‌که از یک سو می‌توان با مراجعه به پیشینه مطالعاتی موجود به این نتیجه رسید که پژوهش‌ها و مطالعات زیادی پیرامون عدالت سازمانی در جوامع پژوهشی مختلف و متنوعی از جمله شبکه بانکی کشور انجام شده است و به بررسی پیشایندها و پسایندهای عدالت سازمانی پرداخته‌اند و از سوی دیگرسو بررسی سوابق مطالعاتی حاکی از این است که مطالعات اندکی با استفاده از روش فراتحلیل پیرامون عدالت سازمانی انجام شده است، لذا لزوم انجام یک پژوهش فراتحلیل در این زمینه را برای دستیابی به تصویری جامع‌تر از عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی کشور را ایجاب کرده است، از این‌رو پژوهش حاضر کوشیده است تا با رویکرد فراتحلیل، نقشه جامع‌تری از عوامل مرتبط با عدالت سازمانی ارائه کند و همچنین تمرکز این پژوهش بر شبکه بانکی کشور می‌باشد که تاکنون درخصوص عدالت سازمانی و عوامل مرتبط به آن در شبکه بانکی تحقیقی صورت نگرفته است، لذا این پژوهش به نوعی تمایز خود را با پیشینه مطالعاتی موجود نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که وقتی پژوهش‌های زیاد و پراکنده در زمینه موضوع‌های مختلف وجود داشته باشد و تناقضات در نتایج آن‌ها مشهود باشد، با انجام تحقیق در این زمینه به روش فراتحلیل می‌توان به نتایج جامع و جدیدی در آن موضوع دست یافت. در این پژوهش نیز به لحاظ این‌که در زمینه عدالت سازمانی پژوهش‌های مختلفی وجود دارد، لذا با استفاده از روش فراتحلیل به بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در مورد عدالت سازمانی پرداخته شده است تا به نتایج منسجمی از میان نتایج پراکنده و متناقض در این زمینه رسید.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از روش فراتحلیل به منظور ترکیب نتایج مطالعات موجود بهره می‌برد، لذا به لحاظ روشی یک تحقیق کمی است که از راهبرد فراتحلیل استفاده می‌کند. پیش‌فرض اصلی روش فراتحلیل آن است که هر مطالعه‌ای، برآورد متفاوتی از پارامتر و روابط موجود در جامعه را نشان می‌دهد و از تجزیه و تحلیل نظام‌مند انبوهی از داده‌ها، برآورد دقیق‌تری از پارامتر جامعه به‌دست می‌آید (Niazi et al., 2019). روش اجرای فراتحلیل در این تحقیق شامل مراحل زیر می‌باشد؛

مرحله اول) تعریف موضوع پژوهش: در تحقیق حاضر عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی کشور می‌باشد.

مرحله دوم) شناسایی و جمع‌آوری نظام‌مند مطالعات: شایان ذکر است جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مطالعات موجود داخلی پیرامون عدالت سازمانی در شبکه بانکی کشور می‌باشد. گفتنی است جامعه آماری این تحقیق را کلیه پژوهش‌های موجود اعم از پایان‌نامه‌ها و مقالات علمی موجود در داخل کشور پیرامون همبسته‌های عدالت سازمانی تا پایان بهار سال ۱۴۰۲ تشکیل دادند که در یکی از پایگاه اطلاعات علمی پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)، جهاد دانشگاهی (SID)، ایرانداک (IranDoc)، بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)، آرشيو ژورنال‌های داخلی و ... نمایه شده بودند. این مطالعات تا قبل از مرحله غربال مطالعات شصت پژوهش را شامل می‌شد.

مرحله سوم) غربالگری مطالعات و گزینش تحقیقات: در این مرحله و براساس چند معیار مشخص از جمله کمی بودن پژوهش، داشتن یافته آماری مرتبط (ضریب همبستگی رابطه بین عوامل مختلف با عدالت سازمانی)، مشخص بودن حجم نمونه و ... در مجموع ۳۷ سند پژوهشی گزینش شدند.

مرحله چهارم) اقتباس اطلاعات لازم از هریک از مطالعات منتخب: فهرست اطلاعاتی از جمله اطلاعات عمومی شامل نام نویسندگان، سال انتشار اثر، جامعه آماری، یافته‌های آماری مرتبط به متغیرهای پژوهش، شامل ضریب همبستگی و حجم نمونه از پژوهش‌های منتخب استخراج شد و این اطلاعات به‌منظور تجزیه و تحلیل در نرم‌افزار CMA وارد شد.

مرحله پنجم) محاسبه اندازه اثر: شایان ذکر است روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که این ترکیب نتایج مستلزم این است که یافته‌های آماری مختلف، ابتدا به یک شاخص یکسان به‌نام اندازه اثر تبدیل شوند که در این پژوهش از شاخص اندازه اثر  $r$  استفاده شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا مفروضات فراتحلیل اعم از همگنی مطالعات و سوگیری نشر بررسی شد، به‌طوری‌که به‌منظور بررسی سوگیری نشر از نمودار کیفی (Funnel plot)، روش رگرسیون ایگر (Egger regression method) و روش همبستگی بگ و مزومدار (Begg and Mazumdar rank correlation) استفاده شد و به‌منظور بررسی ناهمگنی مطالعات از آزمون  $Q$  استفاده شد. سپس باتوجه به همگونی یا ناهمگونی مطالعات مورد استفاده، از مدل اثرات ثابت و تصادفی برای ترکیب نتایج و گزارش اندازه اثر استفاده شد. لازم به ذکر است که نتایج مدل اثرات تصادفی در شرایط ناهمگنی مطالعات و مدل اثرات ثابت در شرایط همگنی مطالعات ملاک تفسیر اندازه اثر هستند. پس از محاسبه اندازه اثر برای هر عامل به‌منظور تفسیر نتایج، از سیستم تفسیر کوهن استفاده شد و تمامی این عملیات با استفاده از ویرایش دوم نرم‌افزار فراتحلیل جامع انجام شد. در جدول شماره یک خلاصه یافته‌های مرتبط با تحقیقات مختلف در زمینه عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در سپهر شبکه بانکی کشور آمده است.

Table 1. Summary of collected information

No	Researcher (Year)	Title	City/Bank	Sample size	r
1	Maharaji (2015)	Investigating the effect of organizational justice on the performance of bank employees	Tehran/ Refah	250	0.577
2	Javadi (2019)	Examining the relationship between compliance with organizational justice and job satisfaction	Tehran/ Shahr	225	0.204
3	Karami (2021)	Investigating the effect of Islamic human resource management on organizational commitment and employee performance with regard to the mediating role of organizational justice	Hamedan/ Mehr	99	0.636
4	Davoudkhani (2019)	The effect of support and perceived organizational justice on employees' intention to leave the service considering the mediating role of employees' passion	Tehran/ Postbank	148	-0.540
5	Sadeghi Nejad (2017)	The effect of genealogy on the sense of organizational justice	Tehran/ Eghtesad novin	275	0.318
6	Abbasi Jokundan (2020)	Investigating the effect of dimensions of organizational justice on the knowledge behavior of employees with the mediating role of organizational support	Tehran/ Sepah	201	0.570
7	Ghadiri (2018)	Examining the relationship between organizational justice and organizational silence behavior	Tehran/ Ghavamin	61	0.210
8	Jafari (2021)	The mediating role of person-organization fit and person-job fit in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior and deviant behaviors.	Ghochan/ Saderat	86	0.719
9	Mousavi Zahed (2020)	The intervening role of organizational justice in the effect of organizational intelligence on improving banking performance	Esfahan/ Saderat	260	0.681
10	Mirhandi (2019)	Investigating the effect of organizational justice on job motivation with emphasis on the mediating role of organizational commitment	Esfahan/ Tejarat	300	0.429
11	Namdari (2011)	The relationship between organizational justice and organizational support with organizational citizenship behavior	Shiraz/ Mellat	250	0.204
12	Mohammadi (2020)	Examining the effect of organizational justice on job satisfaction according to the mediating role of psychological empowerment and organizational citizenship behavior	Tehran/ Melli	340	0.580
13	Salehnia (2014)	Investigating the relationship between organizational justice and its dimensions and the service compensation system in employee productivity	Azarbajjan gharbi/ Refah	118	0.916
14	Ebrahimzadeh et al. (2020)	Investigating the relationship between perceived organizational justice and personality type with job satisfaction	Orumieh/ dolati	188	0.869
15	Ebrahimian and Golkar (2015)	Studying and explaining the influence model of organizational justice on improving customers' perception of service quality	Yazd/ Melli	536	0.360
16	Azar, Farrokh and Janani (2016)	Investigating the causal relationship between organizational justice and customer satisfaction through the mediating role of social capital	Tehran, Markazi and Ghom/ Tejari	412	0.352
17	Andervazh & Lotfi Ashtiani (2021)	The Impact of Customers' Perceived Justice on Service Recovery Satisfaction and Post-Purchase Behaviors	Tehran/ Keshavarzi	409	0.276
18	Damghanian et al. (2015)	Investigate the relationship between organization justice and social loafing	Mazandarn/Mellat	292	-0.440

No	Researcher (Year)	Title	City/Bank	Sample size	r
19	Ahmadi, Ismaili and Khazali (2016)	Presenting the model of structural equations of the relationship of lack of organizational silence on organizational commitment with the mediating role of organizational justice	Ghvamin	220	0.790
20	Azar & Alipour Darvishi (2011)	Comparison of artificial neural network method with structural equation method in the design of employees' justice perception model	Tejarat/ Mellat and Keshavarzi	325	0.510
21	Azma et al. (2016)	Investigating the relationship between spiritual leadership and organizational justice with the quality of work life	Golestan/ Maskan	159	0.627
22	Zare Nistank et al. (2018)	The relationship between ethical leadership and administrative corruption; The mediating role of organizational justice	Tehran/ Melli	207	0.616
23	Rajabi et al. (2013)	Examining the relationship between organizational justice and administrative health	Tehran/ Markazi	188	0.520
24	Roudsaz and Sediqi (2017)	The effect of organizational justice on organizational agility with the mediating role of organizational well-being	Hashtroud/Dolati and khososi	85	0.822
25	Sina and Sadati (2022)	The mediating role of meritocracy in the relationship between organizational justice and organizational learning	Mazandaran/ Tejarat	215	0.548
26	Sadeghi and Omranzadeh (2020)	Monitoring the role of organizational justice in employee productivity	Tabriz/ Tejarat	162	0.657
27	Talebi, Alizadeh Sani and Zamaniyan (2021)	The relationship between employees' perceived justice and managers' behavioral integrity	Mazandaran/ Keshavarzi	301	0.302
28	Tabatabai Nesab et al. (2013)	Designing and explaining the justice-oriented model of brand loyalty	Yazd/ Tejarat	270	0.373
29	Farrokh and Moslmani noushabadi (2017)	Examining the effect of organizational justice on organizational commitment through the mediating role of organizational voice and silence in commercial banks	Tehran, Ghom and shiraz/ Tejari	210	0.462
30	Jorozedar (2015)	Investigating the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior with the mediating effect of job commitment	Tehran/ Tejarat	352	0.480
31	Alizadeh (2014)	Studying the relationship between employees' deviant behaviors in the workplace with organizational trust and organizational justice	Tehran/ Tejarat	266	0.829
32	Lozomi (2014)	The relationship between organizational justice and the performance of the employees of Saderat Bank of Gilan province with regard to job satisfaction and comprehensive performance criteria	Gilan/ Saderat	196	0.640
33	Hidaji (2011)	Examining the relationship between the perception of organizational justice and employee trust	Tehran/ Shahr	180	0.283
34	Safari (2011)	Examining the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior	Tehran/ Saderat	300	0.347
35	Moeini (2016)	Investigating the effect of organizational justice on employee performance	Tehran/ Keshavarzi	288	0.657
36	Moqadassi (2019)	Investigating the effect of perceived fairness of performance evaluation on job satisfaction	Tehran/ Melli	270	0.253
37	Mahdavi (2014)	Examining the relationship between dimensions of organizational justice and human resource performance	Tehran/ Maskan	373	0.708



## یافته‌ها

در ابتدا به ارائه یافته‌های مرتبط با مرور نظام‌مند مطالعات انجام‌شده پرداخته شده است. مرور نظام‌مند اسناد پژوهشی حاکی از این است که بیش از نیمی از مطالعات موجود (۵۷ درصد) در زمینه عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در قالب پایان‌نامه و مابقی (۴۳٪) مقاله می‌باشند و همچنین برحسب سال انتشار آثار نتایج نشان داد که بیش از یک سوم مطالعات انجام‌شده (۳۸٪) مربوط به بازه زمانی ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱ بوده است و همگی مطالعات انجام‌شده با روش کمی و راهبرد پیمایش اجرایی شده‌اند، به بیانی دیگر همه مطالعات موجود از پرسش‌نامه به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات پژوهش بهره برده‌اند. پرسش‌نامه‌های مورد استفاده ترکیبی از پرسش‌نامه‌های محقق‌ساخته و استاندارد بوده است، اما با توجه به یافته‌های به‌دست آمده سهم استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد بیش از ۱/۵ برابر پرسش‌نامه‌های محقق‌ساخته بود. همچنین نتایج جدول شماره ۲ حاکی از این است که از نظر مکان انجام پژوهش‌های مختلف در شبکه بانکی، بیشتر مطالعات در بین کارکنان بانک تجارت و ملی انجام شده است که بیش از یک‌چهارم مطالعات در شعب این دو بانک انجام شده است. متوسط حجم نمونه مطالعات انجام‌شده حدوداً ۲۴۵ نفر بوده است. همچنین شواهد آماری نشان می‌دهند که از منظر استان‌های مورد پژوهش واقع‌شده، شیب به شدت تندی به سمت استان‌های مرکزی ایران به‌ویژه استان و شهر تهران وجود دارد، به‌طوری‌که حدوداً نیمی از پژوهش‌های این حوزه به شهر تهران تخصیص پیدا کرده است. در کنار تهران، استان مازندران با ۳ پژوهش معادل ۸ درصد در اولویت دوم قرار گرفته است. نتایج حاصل از داشتن جمع‌بندی ادبیات نظری تحقیق نیز گواه این موضوع است که بیش از دوسوم از مطالعات موجود فاقد نگارش جمع‌بندی ادبیات نظری می‌باشند.

Table 2. Systematic review of conducted studies

Index	Item	F/P	Index	Item	F/P
Type of research	Thesis	56.8	Sample size	Min	61
	Article	43.2		Max	536
Year of publication	2010-2014 (1389-1393)	27		Mean	244
	2015-2018 (1394-1397)	35.1		Tehran	48.7
	2019-2022 (1398-1401)	37.8		Mazandaran	8.1
Method	Quantitative / Survey	100	Research location	Azarbajejan sharghi	5.4
	Bank refah	5.4		Azarbajejan gharbi	5.4
Bank shahr	5.4	Esfahan		5.4	
Bank mehr	2.7	Yazd		5.4	
Postbank	2.7	Hamedan		2.7	
Eghtesad novin	2.7	Khorasan razavi		2.7	
Sepah	8.1	Gilan		2.7	
Saderat	10.8	Fars		2.7	
Tejarat	13.5	Golestan		2.7	
Mellat	5.4	Alborz		2.7	
Statistical Population	Melli	13.5	Several provinces	5.4	
	Keshavarzi	8.1	Researcher made	37.8	
Maskan	5.4	Standard	62.2		
Markazi	2.7	Theoretical literature	Yes	32.5	
Combined	12.5		No	67.5	
Total		100	Total		100

## مفروضات فراتحلیل

بررسی همگنی مطالعات و بررسی سوگیری نشر از جمله مفروضات فراتحلیل می‌باشد که در جدول ۳ بررسی شده است.

Table 3. Meta-analysis assumptions

Assumption	Test / Index	Value	P-value
Heterogeneity	Q test	2884.430	0.001
	I-Squared	98.059	-
Publication bias	Begg and Mazumdar rank correlation	0.045	0.620
	Egger's regression	-2.625	0.510

بر طبق نتایج حاصل از آزمون ( $Q=2884/430$  و  $P\text{-value}=0/001$ )، باید گفت فرض ناهمگنی مطالعات تأیید می‌شود و همچنین نتایج حاصل از شاخص آی. دو حاکی از این است که حدوداً ۹۸ درصد از واریانس اندازه اثر کل مطالعات موجود به عدم تجانس مطالعات مربوط می‌باشد. لذا ترکیب آن‌ها با مدل آثار ثابت توجیه علمی ندارد و می‌بایست به منظور ترکیب برآیند مطالعات به منظور گزارش اندازه اثر از مدل اثرات تصادفی استفاده کرد. بخش دیگر فرآیند فراتحلیل بررسی سوگیری انتشار می‌باشد، لازم به ذکر است به نوعی اعتبار یک پژوهش که با راهبرد فراتحلیل انجام می‌شود به نداشتن سوگیری نشر مرتبط می‌باشد که در پژوهش حاضر به منظور پوشش این موضوع از روش‌هایی مختلفی منجمله؛ نمودار کیفی، رگرسیون ایگر و همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار استفاده شد. برطبق اطلاعات جدول ۳ با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار ( $P=0/620$ ) و همچنین سطح معنی‌داری رگرسیون ایگر ( $P=0/510$ ) در سطح خطای کمتر پنج درصد معنادار نشده است، لذا فرض عدم سوگیری نشر مورد تأیید واقع می‌شود. گفتنی است نتایج حاصل از نمودار کیفی شماره (۱) نیز بر عدم سوگیری انتشار صحه می‌گذارد.

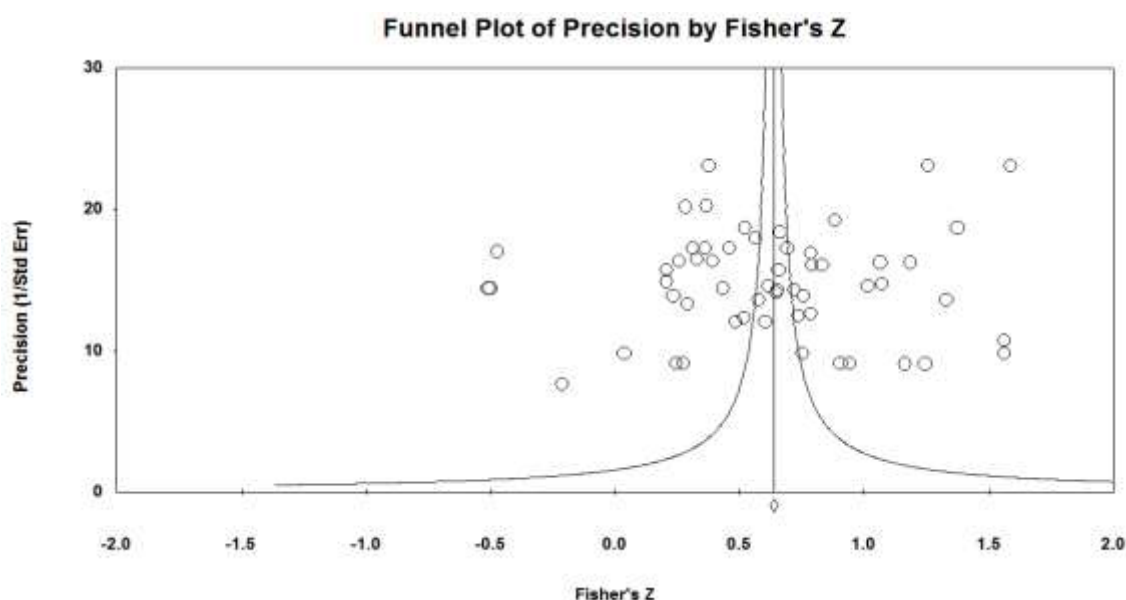


Figure 1. Funnel plot to check Pulication bias

در ادامه و در جدول ۴ به ارائه نتایج حاصل از اندازه اثر عوامل مرتبط با عدالت سازمانی پرداخته شده است.

Table 4. Effect size by factors related to organizational justice

Variable	Effect size model	Statistics for each study				Assumption of heterogeneity		
		Effect size (r)	Lower limit	Upper limit	Z	P-value	P-value	
Individual factors	Job Performance	Random	0.771	0.581	0.814	7.466	0.001	0.001
	Motivation and enthusiasm	Random	0.418	0.293	0.528	6.122	0.001	0.005
	Employee productivity	Random	0.826	0.391	0.959	3.026	0.002	0.001
	Person-job fit	Fixed	0.736	0.621	0.820	8.579	0.001	0.990
	Perception of service quality	Fixed	0.360	0.284	0.432	8.701	0.001	0.998
	Quality of work life	Random	0.627	0.522	0.713	9.198	0.001	0.995
	Job Satisfaction	Random	0.492	0.219	0.693	3.345	0.001	0.001
	Brand loyalty	Fixed	0.373	0.265	0.471	6.404	0.001	0.990
Social factors	Social capital	Random	0.548	0.058	0.825	2.166	0.001	0.001
	Social loafing	Fixed	-0.440	-0.528	-0.343	-8.028	0.001	0.991
Organizational factors	Organizational well-being	Fixed	0.847	0.774	0.898	11.278	0.001	0.994
	Organizational agility	Fixed	0.822	0.738	0.881	10.531	0.001	0.990
	Human resources management	Random	0.624	0.470	0.741	6.466	0.001	0.001
	Person-organization fit	Fixed	0.719	0.598	0.808	8.250	0.001	0.992
	Organizational support	Random	0.402	-0.006	0.695	1.934	0.053	0.001
	Organizational intelligence	Fixed	0.681	0.610	0.741	13.322	0.001	0.981
	Organizational behavior	Random	0.530	0.285	0.710	3.895	0.001	0.001
	Organizational ethical leadership	Fixed	0.616	0.524	0.694	10.263	0.001	0.973
	Administrative health	Fixed	0.549	0.476	0.615	12.165	0.001	0.447
	Meritocracy	Random	0.586	-0.001	0.873	1.958	0.050	0.001
	Organizational silence	Fixed	-0.417	-0.527	-0.295	-6.191	0.002	0.117
	Organizational Commitment	Random	0.702	0.407	0.864	3.893	0.001	0.001
Organisational Learning	Fixed	0.548	0.447	0.635	8.962	0.001	0.957	

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد؛ ۱- برآیند مطالعات موجود نشان می‌دهد که بین عوامل فردی و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد. در واقع نتایج مؤید این مطلب است که با افزایش عدالت سازمانی، عملکرد شغلی (۰/۷۷۱)، انگیزش شغلی و اشتیاق کارکنان (۰/۴۱۸)، بهره‌وری کارکنان (۰/۸۲۶)، تناسب فرد و شغل (۰/۷۳۶)، ادراک از کیفیت خدمات (۰/۳۶۰)، کیفیت زندگی کاری (۰/۶۲۷)، رضایت شغلی (۰/۴۹۲) و وفاداری به نام تجاری (۰/۳۷۳) افزایش یافته‌اند. ۲- نتایج حاصل از بررسی ارتباط عوامل اجتماعی با عدالت سازمانی نیز مؤید این مطلب است که عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی (۰/۵۴۸) ارتباط مستقیم و با تنبلی اجتماعی (۰/۴۴۰-) ارتباط معکوسی دارد. به بیانی دیگر سرمایه اجتماعی همبسته مستقیم عدالت سازمانی محسوب می‌شود و تنبلی اجتماعی همبسته معکوس آن. ۳- بر مبنای اطلاعات جدول (۴) همان‌طور که ملاحظه می‌شود، برآیند مطالعات موجود پیرامون عوامل مرتبط با عدالت سازمانی مبین این مطلب است که محققین در طی سالیان گذشته بیشترین تمرکز را بر روی عوامل سازمانی مرتبط با عدالت سازمانی داشتند و سهم این عوامل در تحقیقات این حوزه بیشتر از دو حوزه دیگر بوده است. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با همه متغیرهای سازمانی ارتباط مستقیم ولی با سکوت سازمانی رابطه معکوسی داشته است. در بین عوامل سازمانی متغیرهای «بهروری سازمانی با ضریب اندازه اثر ۰/۸۴۷ و چابکی سازمانی با ضریب اندازه اثر ۰/۸۲۲» قوی‌ترین ارتباط را با عدالت سازمانی داشتند.

براساس یافته‌های تحقیق بین عوامل فردی «عملکرد شغلی، انگیزش شغلی و اشتیاق کارکنان، بهره‌وری کارکنان، تناسب فرد-شغل، ادراک از کیفیت خدمات، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و وفاداری به نام تجاری»، عوامل اجتماعی «سرمایه اجتماعی و تنبلی اجتماعی» و عوامل سازمانی «بهره‌وری سازمانی، چابکی سازمانی، مدیریت منابع انسانی، تناسب فرد-سازمان، هوش سازمانی، رفتار سازمانی، رهبری اخلاقی سازمانی، سلامت اداری، شایسته سالاری، سکوت سازمانی، تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی» با ادراک کارکنان از عدالت سازمانی رابطه معناداری داشتند. براساس یافته‌های که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود اندازه اثر عوامل فردی (۰/۴۶۳)، عوامل اجتماعی (۰/۴۰۳) و عوامل سازمانی (۰/۵۴۹) بوده است که در مجموع متغیرهای فوق توانسته‌اند ۴۷ درصد از تغییرات عدالت سازمانی را تبیین کنند. درواقع بر مبنای برآیند نتایج به دست آمده می‌توان گفت عدالت سازمانی قوی‌ترین ارتباط را با «عوامل سازمانی» و در مقابل با «عوامل اجتماعی» ضعیف‌ترین ارتباط را داشته است.

Table 5. Effect size by factors related to organizational justice

Variable	Effect size model	Statistics for each study				Assumption of heterogeneity	
		Effect size (r)	Lower limit	Upper limit	N	P-value	P-value
Total effect of individual factors	Random	0.463	0.420	0.504	18.376	0.001	0.001
Total effect of social factors	Random	0.403	0.403	0.445	7.422	0.001	0.001
Total effect of organization factors	Random	0.549	0.514	0.581	25.220	0.001	0.001
Total effect of factors	Random	0.471	0.442	0.515	20.334	0.001	0.001

## بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر فراتحلیل مطالعات انجام‌شده پیرامون عوامل مرتبط با عدالت سازمانی می‌باشد تا از این طریق مشخص شود در مجموع مطالعات تحت بررسی مهمترین همبسته‌های عدالت سازمانی در شبکه بانکی شامل چه مواردی می‌باشد. گفتنی است مروری بر تحقیقات موجود در زمینه عدالت سازمانی در شبکه بانکی کشور، عوامل مختلفی را معرفی کردند و ارتباط بین آن‌ها را با عدالت سازمانی بررسی کردند، اما هیچ مطالعه‌ای تاکنون به فراتحلیل مطالعات موجود در این زمینه نپرداخته است تا از این طریق مشخص شود ذخیره دانش موجود و پیشینه مطالعاتی تاکنون ارتباط چه عواملی را با عدالت سازمانی بررسی کرده است و عدالت سازمانی با کدامیک از عوامل موجود ارتباط قوی‌تری دارد، بنابراین مقاله حاضر در پی آن بود تا با رویکردی نوین به فراتحلیل تحقیقات موجود داخلی در این زمینه به جهت رسیدن به درکی جامع‌تر از نتایج بپردازد. مرور نظام‌مند تحقیقات موجود در این زمینه گواه این موضوع بود که جو روش‌شناسی حاکم بر تحقیقات این حوزه مبتنی بر پارادایم پوزیتویستی و روش کمی بوده و در مقابل روش‌های کیفی مورد بی‌مهری و بی‌توجهی واقع شده است، این درحالی است که تحقیقات کیفی با توجه به مفروضات هستی‌شناسی متفاوتی که با تحقیقات کمی دارند برای درک و تحلیل پدیده‌های سازمانی نظیر عدالت سازمانی هم می‌توانست بسیار مفید باشد، اما خب همان‌طور که گفته شد کمتر بدان توجه شده است و از این حیث پژوهش‌های موجود در زمینه عوامل مرتبط با عدالت سازمانی درخور تعمق و مذاقه بیشتری است و همچنین بایستی اذعان داشت یک مسئله مهم در تحقیقات کمی دارا بودن پشتوانه نظری است. به بیانی دیگر با توجه به اینکه تحقیقات کمی با استراتژی پژوهشی قیاسی اقدام به پاسخگویی به پرسش‌های تحقیق می‌کنند، در این مسیر باید از طریق مرور ادبیات نظری و تئوری‌های موجود، حدس‌های احتمالی (فرضیه‌ها) در

پاسخ به پرسش‌های تحقیق ارائه شوند، لذا جایگاه نظریه در تحقیقات کمی بسیار حیاتی می‌باشد اما مرور نظام‌مند تحقیقات موجود نشان داد که پژوهشگران مختلف از ادبیات نظری استفاده کردند، اما برخی از آن‌ها مشخص نکردند که از ادبیات نظری موجود چه استفاده‌هایی کرده‌اند و چهارچوب نظری تحقیق را به‌طور مشخص بیان نکرده‌اند، مضاف بر این که اکثریت مطلق تحقیقات تحت بررسی به نقد و بررسی پیشینه مطالعاتی خود پرداخته‌اند، این درحالی است که یکی از بخش‌های مهم هر تحقیق این است که هر پژوهشگر ضمن نگارش پیشینه مطالعاتی خود به نقد و بررسی سوابق پژوهشی موجود نیز بپردازد تا از این طریق نقاط افتراق و اشتراک پژوهش خود را با ذخیره مطالعاتی موجود بهتر بیان کند، اما مرور نظام‌مند مطالعات موجود حاکی از این است که جمع‌بندی پیشینه مطالعاتی یکی دیگر از مسائلی است که محققین مختلف کمتر بدان اهتمام ورزیده‌اند. شایان ذکر است اگر قرار باشد دامنه گسترده‌ای از موضوعات تکراری که صرفاً با جامعه آماری و حجم نمونه متفاوت انجام شدند، پیشینه مطالعاتی یک حوزه نظیر عدالت سازمانی را اشباع نمایند، نه تنها وقت و هزینه زیادی اتلاف خواهد شد، بلکه دستاوردهای چندانی نیز به‌همراه نخواهند داشت و در این خصوص باید گفت بخش مهمی از این مسئله ناشی از شناخت نادرست از ماهیت پژوهش به‌مثابه بررسی نظام‌مند موضوعات مختلف به اعتبار پشتوانه تئوریک و با هدف پاسخگویی به پرسش‌های مشخص برای پیدا کردن راهکارهایی برای حل یک یا چند مسئله است و این عدم شناخت مکفی، محققان را در دام موضوعات تکراری می‌اندازد که جز تکرار مکررات، دستاورد علمی قابل توجهی به همراه ندارند، این درحالی است که خاصیت علم در تراکمی و انباشتی بودن آن است. همچنین مرور نظام‌مند مطالعات حاکی از این بود که ابزار مورد استفاده در همه تحقیقات تحت بررسی با استفاده از پرسش‌نامه و غالباً پرسش‌نامه استاندارد انجام شده است و سهم پرسش‌نامه‌های محقق‌ساخته در این زمینه کمتر می‌باشد و باتوجه به این که عدالت سازمانی پیوند قوی‌ای با بافت و زمینه مورد مطالعه دارد، لذا می‌توان گفت پژوهش‌های حوزه عدالت سازمانی کمتر به این موضوع توجه داشتند که باید باتوجه به بافت و زمینه اقدام به طراحی پرسش‌نامه کنند و در مقابل پژوهشگران ایرانی صرفاً به استفاده از مقیاس‌های رایج عدالت سازمانی روی آورده و در نتیجه گویه و سنجه‌های متناسب با بسترهای مختلف سازمانی در برخی از مطالعات ارائه نشده است. یکی از نکات دیگری که درخصوص مطالعات موجود به شکلی نسبتاً پررنگ دیده می‌شد، عدم حضور محققین در متن بود، به بیانی دیگر کمتر شاهد تحلیل و تفسیر پژوهشگران مختلف در متن پژوهش می‌باشیم. این درحالی است که یکی مهمترین ضرورت‌های انجام یک کار پژوهشی این است که محقق یافته‌های به‌دست آمده را تفسیر و تحلیل و تبیین نمایند تا از این طریق یک یافته آماری را برای مخاطبین خود شفاف‌تر و ملموس‌تر بیان کند، اما بعضاً شاهد هستیم که در پژوهش‌های انجام‌شده پیرامون عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در شبکه بانکی کشور، تبیین‌های ضعیف ملاحظه می‌شود که این ضعف وقتی همراه با عدم ارائه پیشنهادات کاربردی همراه می‌شود که در بخش قابل توجهی از پژوهش‌های این حوزه نمود دارد، نقص دیگری را در تحقیقات موجود این حوزه آشکار می‌کند.

در پژوهش حاضر پس از مرور نظام‌مند اولیه، فراتحلیل مطالعات موجود در دستور کار قرار گرفت تا از این طرق مشخص شود تاکنون در پژوهش‌های موجود، پژوهشگران ایرانی ارتباط چه عواملی را با عدالت سازمانی در شبکه بانکی مورد بررسی قرار داده‌اند و کدامیک از این عوامل ارتباط قوی‌تری با عدالت سازمانی داشته‌اند، لذا در همین زمینه نتایج حاصل از فراتحلیل عوامل مرتبط با عدالت سازمانی در تحقیقات تحت بررسی نشان داد که هشت عامل فردی، دو عامل اجتماعی و سیزده عامل سازمانی مرتبط با عدالت سازمانی در پیشینه مطالعاتی وجود داشته است و برابند مطالعات موجود نشان داد که در اولویت نخست «عوامل سازمانی» با اندازه اثر (۰/۵۴۹) قوی‌ترین عامل مرتبط با عدالت سازمانی بوده است و در اولویت دوم «عوامل فردی» با اندازه اثر (۰/۴۶۳) و در اولویت سوم «عوامل اجتماعی» با اندازه اثر ۰/۴۰۳ با عدالت سازمانی در ارتباط بودند. در رابطه با یافته‌های به‌دست آمده می‌توان گفت

عدالت سازمانی در زمینه‌هایی از جمله تعامل‌های خوب و مبتنی بر رویه‌های سازمانی مطلوب میان مدیران و پرسنل، روشننگری علل تصمیم‌های سازمانی، احترام قائل شدن برای همکاران، فیدبک دادن‌های منطقی و توأم با عدالت، توزیع عادلانه وظایف سازمانی به پرسنل، فرصت‌ها و پاداش‌ها منصفانه و برابر که به‌نوعی تداومی‌کننده ارزش قائل شدن سازمان برای پرسنل و عملکرد آن‌ها می‌باشد، می‌تواند پیامدهای بسیار مثبتی برای سازمان به ارمغان بیاورد که از جمله آن‌ها در تحقیقات موجود مورد بررسی قرار گرفته بودند، به‌عنوان نتایج حاصل از فراتحلیل مطالعات موجود در عوامل فردی نشان داد که ادراک عدالت سازمانی کارکنان، بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها داشته است یا مثلاً در عوامل سازمانی نتایج برابند مطالعات موجود نشان داد که ادراک عدالت سازمانی از سوی کارکنان تأثیر قابل توجهی به بهروزی و چابکی سازمانی، تعهد سازمانی، سلامت اداری و ... خواهد داشت و در مقابل تضعیف ادراک از عدالت سازمانی آثار زیان‌باری بر انگیزه‌های شغلی کارکنان، تمایل به ترک خدمت آن‌ها، سکوت سازمانی، فساد اداری و ... خواهد داشت. لذا در مقام جمع‌بندی و با توجه با برابند مطالعات تحت بررسی و با انکاء به یافته‌های فراتحلیل به‌دست آمده می‌توان گفت ایجاد بسترهای لازم برای تقویت عدالت سازمانی، راز بقای شبکه بانکی کشور و ارتقای فرایندهای توسعه‌محور و موجب پیشرفت و تعالی سازمانی بوده و توفیق سازمان‌ها در این عرصه موجب افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و ... در بین کارکنان می‌شود که در نتیجه کارکنان در چنین کانتکسی، فراتر از مأموریت و وظایف شغلی خود فعالیت کرده و از این طریق به پیشرفت، توسعه و تعالی سازمانی کمک می‌کنند. با عنایت به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد، به‌دلیل اهمیت و تأثیرگذاری عدالت سازمانی و ابعاد سازنده آن بر متغیرهای مختلف، مسئولین شبکه بانکی کشور به مسئله عدالت سازمانی و اجرای آن در سازمان بیش از گذشته اهمیت دهند و زمینه را برای تحقق رعایت عدالت و انصاف سازمانی در همه ابعاد فراهم آورند. مثلاً مدیران باید با تخصیص درست و به‌جای منابع، امکانات، پاداش‌ها و فرصت‌ها به کارکنان، تقویت‌کننده احساس عدالت توزیعی در کارکنان شوند. پیرامون با عدالت تعاملی باید گفت، لازم است مدیران در ارتباط خود با کارکنان انصاف، ادب، احترام و صداقت را رعایت کنند. همچنین می‌بایست روش‌ها و سیاست‌هایی که به اعطای منابع، امکانات، امتیازات و پاداش‌ها اختصاص داده می‌شود به‌صورت عادلانه باشد. شایان ذکر است با توجه به نتایج به‌دست‌آمده که نشان می‌دهد عدالت سازمانی در سطوح مختلف با عوامل مختلفی در ارتباط است، لازم است مدیران شبکه بانکی زمینه لازم را برای تقویت عدالت سازمانی ایجاد نمایند تا از این طریق به پیشبرد بانک و افزایش انگیزه، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان کمک کنند. همان‌طور که گفته شد اکثر پژوهش‌های حوزه عدالت سازمانی با روش کمی و با راهبرد پیمایش انجام شده است. لذا به محققین آتی توصیه می‌شود که در این حوزه به انجام تحقیقات با رویکردها و روش‌های کیفی نیز پرداخته شود، چراکه ادراک عدالت سازمانی بیش از آن که یک واقعیت از پیش موجود باشد، چیزی است که در ادراک کارکنان تولید و بازتولید می‌شود و توسط کارکنان تعبیر و تفسیر می‌شود، لذا اگر با روش کیفی نیز این پدیده مورد تأمل و تعمق بیشتر قرار بگیرد ابعاد بیشتری از آن واکاوی می‌شود.

## تشکر و قدردانی

محققین پژوهش حاضر از تمامی اشخاص حقیقی و حقوقی و سازمان‌های ذیربط از جمله پایگاه‌های اطلاعات علمی شامل پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)، جهاد دانشگاهی (SID)، ایرانداک (Irاندک)، بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)، آرشیو نشریه‌های داخلی درخصوص همکاری در جهت غنی‌سازی پیشینه پژوهش و تکمیل اطلاعات مربوطه قدردانی می‌نمایند.

## تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده است.

## References

- Abbasijokundan, M. (2020). *Investigating the effect of dimensions of organizational justice on knowledge behavior of employees with the mediating role of organizational support in Sepah Bank*. Master's thesis, Department of Public Administration, Payam Noor University, West Tehran Center. (Persian).
- Ahmadi, A., Esmaili, A., & Khazli, S. (2016). Presenting the structural equation model of the relationship between organizational silence on organizational commitment and the mediating role of organizational justice in Qavamin Bank. *Quarterly Journal of Resource Management in the Police Force*, 4(1), 35-63. (Persian). <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1205239/>
- Alizadeh, S. (2014). *Studying the relationship between employees' deviant behaviors in the workplace with organizational trust and organizational justice among the employees of National Bank of Alborz province*. Master's thesis, Department of Human Resource Management, Faculty of Management, University of Tehran. (Persian).
- Amirkhani, T., & Pourezat, A. (2008). A reflection on the possibility of social capital development in the light of organizational justice in government organizations. *Public Administration Quarterly*, 1(1), 19-32. (Persian). <https://ensani.ir/fa/article/journal-number/1329/>
- Andervazh, L., & Lotfi Ashtiani, S. M. H. (2021). The impact of customers' perceived justice on service recovery satisfaction and post-purchase behaviors. *Scientific Journal of Business Strategies*, 28(17), 147-168. (Persian). <https://doi.org/10.22070/cs.2022.16021.1217>
- Azar, A., & Alipour Darvishi, Z. (2011). Comparison of artificial neural network method with structural equation method in the design of employees' justice perception model. *Human Resource Management Research Quarterly*, 2(3 & 4), 81-100. (Persian). [https://hrmj.ihu.ac.ir/article\\_4878\\_379.html](https://hrmj.ihu.ac.ir/article_4878_379.html)
- Azar, A., Farrokh, M., & Janani, H. (2016). Investigating the causal relationship between organizational justice and customer satisfaction through the mediating role of social capital in commercial banks. *Social Capital Management Quarterly*, 3(1), 69-87. (Persian). <https://doi.org/10.22059/jscm.2016.58325>
- Azma, F., Brady Ker, K., & Iri, A. (2016). Investigating the relationship between spiritual leadership and organizational justice with the quality of work life of employees of Maskan Bank branches in Golestan province. *Quarterly Journal of New Researches in Management and Accounting*, 7, 64-37. (Persian). <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/>
- Damghanian, H., Mousavi Davodi, M., & Fartash, K. (2015). Examining the relationship between organizational justice and social loafing. *Organizational Culture Management Quarterly*, 13(1), 115-133. (Persian). <https://doi.org/10.22059/jomc.2015.53296>
- Ebrahimian, B., & Golgar, R. (2015). Studying and explaining the influence model of organizational justice on improving customers perception of service quality. *Inclusive Management Journal*, 1(1), 33-46. (Persian). <https://www.magiran.com/paper/1684675>
- Ebrahimzadeh, Y., Rad, M., & Koresh, S. (2020). Investigating the relationship between perceived organizational justice and personality type with job satisfaction of employees of state banks in Urmia city. *Islamic Human Sciences Quarterly*, 6(22), 9-18. (Persian). <https://johi.ir/user/articles/742>

- Farrokh, M., & Moslmaninoushabadi, G. (2017). Investigating the effect of organizational justice on organizational commitment through the mediating role of organizational voice and silence in commercial banks. *Quarterly Journal of Management Research in Iran*, 21(4), 73-99. (Persian). <https://ensani.ir/fa/article/journal-number/42687/98>
- Ghadiri, S. (2018). *Investigating the relationship between organizational justice and the organizational silence behavior of Qavamin Bank employees in Tehran province*. Master's thesis, Department of Public Administration, Payam Noor University, West Tehran Center.
- Ghanbarpournosrati, A. (2019). Validation of organizational justice scale in sports federations. *Quarterly Journal of Physiology and Management Researches in Sports*, 11(2), 169-179. (Persian). [https://www.sportrc.ir/article\\_97211.html](https://www.sportrc.ir/article_97211.html)
- Hidji, M. (2011). *Examining the relationship between the perception of organizational justice and employee trust*. Master's thesis, Executive Management, Faculty of Management, University of Tehran. (Persian).
- Hosseini, Y., & Karimi, S. (2012). Organizational justice: Presenting a model for measuring extra-organizational justice. *Management Studies Quarterly*, 22(68), 67-83. (Persian). [https://jmsd.atu.ac.ir/article\\_1839.html](https://jmsd.atu.ac.ir/article_1839.html)
- Jafari, M. (2021). *The mediating role of person-organization fit and person-job fit in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior and deviant behaviors*. Master's thesis, Department of Business Administration, Non-Governmental, Non-Profit Higher Education Institute of Hakim Nizami Oochan. (Persian).
- Javadi, V. (2019). *Investigating the relationship between compliance with organizational justice and job satisfaction, case study: Tehran Shahr Bank employees*. Master's thesis, Department of Business Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian).
- Jorbozadar, B. (2015). *Investigating the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior with the mediating effect of job commitment in Tejarat Bank branches in Tehran*. Master's thesis, Department of Executive Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian). <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/c72abe8f932726e9b9cf893ca3db2fa7>
- Karimi, H. (2021). *Investigating the effect of Islamic human resource management on organizational commitment and employee performance with regard to the mediating role of organizational justice*. Master's thesis, Department of Human Resource Management, Payam Noor University, Hamedan Center. (Persian).
- Lozomi, F. (2014). *Examining the relationship between organizational justice and the performance of Saderat Bank employees in Gilan province with regard to job satisfaction and comprehensive performance criteria*. Master's thesis, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Rasht Branch. (Persian).
- Maharaj, A. (2015). *Investigating the effect of organizational justice on the performance of bank employees, case study: branches of Refah Bank in Tehran*. Master's thesis, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian).
- Mahdavi, Z. (2014). *Examining the relationship between dimensions of organizational justice and human resource performance*. Master's thesis, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian).
- Mirhendi, J. (2019). *Investigating the effect of organizational justice on job motivation with emphasis on the mediating role of organizational commitment*. Master's thesis, Department of Business Administration, Payam Golpayegan Non-Governmental Higher Education Institute. (Persian).



- Moghdasi, N. (2019). *Investigating the effect of perceived justice from performance evaluation on the job enthusiasm of employees of the central headquarters of the National Bank of Iran*. Master's thesis, Department of Human Resource Management, Faculty of Management, University of Tehran. (Persian).
- Mohammadi, M., Mehtriarani, M., Naqipoureyvaki, S., & Hosseinizadeh, S. (2021). Meta-analysis of the studies conducted on the perception of justice and organizational citizenship behavior. *Welfare Planning and Social Development Quarterly*, 12(49), 111-144. (Persian). <https://doi.org/10.22054/qjds.2021.54721.2032>
- Mohammadi, N. (2020). *Examining the effect of organizational justice on job satisfaction according to the mediating role of psychological empowerment and organizational citizenship behavior*. Master's thesis, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian).
- Moini, R. (2016). *Investigating the effect of organizational justice on the performance of the employees of the Agricultural Bank*. Master's thesis, Department of Business Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian).
- Mousavizahed, A. (2020). *The intervening role of organizational justice in the effect of organizational intelligence on the improvement of the banking performance of Isfahan Bank Saderat branches*. Master's thesis, Department of Public Administration, Payam Noor University, Shahin Shahr Center. (Persian).
- Mozaffar, A., & Neissi, A. (2020). Interpersonal conflict and perceived organizational justice as predictors of accident involved employees. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 337-352. (Persian). <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.33337.1183>
- Namdari, K. (2011). *The relationship between organizational justice and organizational support with organizational citizenship behavior in Bank Mellat employees of Shiraz*. Master's thesis, Department of Public Administration, Payam Noor University, Shiraz Center. (Persian).
- Niazi, M., Behroozian, B., Sakhaei, A., & Hosseinizadeharani, S. (2017). Meta-analysis of studies on the relationship between the perception of organizational justice and work culture. *Quarterly Journal of Government Organizations Management*, 5(2), 43-60. (Persian). <https://dorl.net/dor/20.1001.1.2322522.1396.5.0.19.1>
- Niazi, M., Moosavi Viae, F., & Mansoriyan Ravandi, F. (2019). The effect of work-family conflict on job burnout: A meta-analy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(2), 121-134. (Persian). <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.28963.1121>
- Rajabi, Z., Vosogh, A., & Ghadami Qalandari, P. (2013). Investigating the relationship between organizational justice and administrative health in Central Bank of Iran. *Humanities Research Quarterly*, 5(31), 131-154. (Persian). <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1025200/>
- Roudsaz, H., & Sedeghi, R. (2017). The effect of organizational justice on organizational agility with the mediating role of organizational well-being. *Cultural Management Research Quarterly*, 11(37), 33-48. (Persian). [https://jcm.srbiau.ac.ir/article\\_11697.html](https://jcm.srbiau.ac.ir/article_11697.html)
- Sadeghi, A., & Omranzadeh, E. (2020). Monitoring the role of organizational justice in the productivity of employees of Tejarat Bank branches. *Quarterly Journal of Government Organizations Management Research*, 8(4), 159-168. (Persian). <https://doi.org/10.30473/ipom.2020.7318>
- Sadeghinezhad, V. (2017). *The effect of genealogy on the sense of organizational justice*. Master's thesis, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University. (Persian).
- Safari, N. (2011). *Examining the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior*. Master's thesis, Department of Business Administration, Faculty of Management, University of Tehran. (Persian).

- Salehnia, H. (2014). *Examining the relationship between organizational justice and its dimensions and service compensation system in employee productivity*. Master's thesis, Department of Industrial Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Persian).
- Seyed Javadin, S. R., Farahi, M., & Taheri Attar, G. (2008). Knowing how the dimensions of organizational justice affect various aspects of job and organizational satisfaction. *Journal of Business Management*, 1(1), 55-65. (Persian). <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085907.1387.1.1.4.5>
- Sina, F., & Sadati Tilebani, J. (2022). The mediating role of meritocracy in the relationship between organizational justice and organizational learning. *Educational Management Research Quarterly*, 13(4), 33-54. (Persian). [https://jearq.roudehen.iau.ir/article\\_2202.html](https://jearq.roudehen.iau.ir/article_2202.html)
- Tabarsa, G., Esmailigivi, M., & Esmailigivi, H. (2010). Factors affecting organizational citizenship behavior in a military hospital. *Quarterly Journal of Military Medicine*, 12(2), 93-99. (Persian). [https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article\\_1000403.html](https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000403.html)
- Tabatabaeinasab, M., Kinjkavmonfard, A., Soroush Mohammadabadi, A., & Hakaki, M. (2013). Designing and explaining the justice-oriented model of customer brand loyalty in Tejarat Bank branches in Yazd city. *Business Management Perspective Quarterly*, 13, 29-44. (Persian). [https://jbmp.sbu.ac.ir/article\\_95166.html](https://jbmp.sbu.ac.ir/article_95166.html)
- Talebi, H., Alizadeh Thani, M., & Zamanian, A. (2021). The relationship between employees perceived justice and managers' behavioral integrity: A study in branches of Agricultural Bank of Mazandaran province. *Iranian Management Sciences Quarterly*, 16(62), 147-166. (Persian). [http://journal.iams.ir/article\\_354.html](http://journal.iams.ir/article_354.html)
- Zare Nistank, M., Taheri Attar, G., Habibi, S., & Naini, M. (2018). The relationship between ethical leadership and administrative corruption; The mediating role of organizational justice. *A quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 13(3), 130-137. (Persian). <http://dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4>