



ISBN : 978-967-0582-32-0

## **Keadilan Organisasi Sebagai Peramal Terhadap Interpersonal Membantu Dan Kesetiaan Dalam Kalangan Pekerja Wanita Di Organisasi**

Asong Joseph, Chua Bee Seok, Jasmine Adela Mutang  
*Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah*

### **ABSTRAK**

Organisasi merupakan satu badan yang dianggotai oleh pelbagai individu tidak kira jantina, etnik atau peringkat umur yang menjalankan tugas dan peranan masing-masing bagi mencapai matlamat yang sama. Kepelbagai individu dalam organisasi menimbulkan variasi ragam dan tingkah laku yang berbeza-beza. Keadilan organisasi berupaya membentuk tingkah laku pekerja khususnya dalam membentuk sikap membantu rakan kerja yang memerlukan bantuan serta dapat menanamkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Keadilan organisasi juga berupaya membentuk persepsi yang baik terhadap organisasi serta mengelakkan berlakunya diskriminasi terhadap pekerja. Oleh itu, satu kajian dijalankan bertujuan untuk mengkaji pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku interpersonal membantu dan kesetiaan dalam kalangan pekerja wanita. Seramai 247 orang pekerja wanita di Kota Kinabalu terlibat dalam kajian ini. Kajian menggunakan kaedah tinjau selidik yang melibatkan alat kajian *Organizational Justice Survey (OJS)* dan *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBs)*. Keputusan analisis mendapati keadilan organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkah laku interpersonal membantu dan kesetiaan dalam kalangan pekerja wanita. Hasil analisis dan implikasi akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam kajian ini.

**Kata Kunci:** *Keadilan Organisasi, Interpersonal Membantu dan Kesetiaan.*

**Pembentang:**  
**Asong Joseph**

**Sesi :**  
**2.30 – 4.30 Ptg**  
**BS 5**



## PENGENALAN

Organisasi merupakan satu badan yang dianggotai oleh pelbagai individu dengan kelebihan masing-masing dalam menjalankan tugas dan peranan yang berbeza-beza bagi mencapai matlamat yang sama (Robbins, 2003). Dalam mencapai matlamat organisasi, ia amat bergantung kepada dua elemen yang utama iaitu elemen kemanusiaan dan elemen bukan kemanusiaan. Elemen kemanusiaan dirujuk kepada tingkah laku individu dalam organisasi seperti akauntabiliti dan komitmen terhadap organisasi. Manakala elemen bukan kemanusiaan pula dirujuk kepada proses, polisi, struktur dan teknologi. Abd. Aziz (2003) mengatakan bahawa kedua-dua elemen tersebut bertindak mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi sama ada secara individu atau kumpulan terhadap keseluruhan pencapaian organisasi.

Tingkah laku kewargaan organisasi didefinisikan sebagai kesanggupan pekerja untuk melakukan sesuatu tugas melebihi dari deskripsi tugas formal mereka. Tingkah laku ini dilakukan untuk membantu rakan kerja yang lain serta meningkatkan keberkesanan organisasi. Tingkah laku kewargaan organisasi merupakan satu bidang kajian yang mengkaji impak gelagat yang dihasilkan oleh individu, kumpulan dan struktur dalam organisasi bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sesebuah organisasi (Robbin, 2005). Organ (1988) turut menjelaskan bahawa tingkah laku kewargaan organisasi boleh memaksimumkan kecekapan dan produktiviti pekerja dan organisasi dan seterusnya menyumbang kepada keberkesanan kefungsiannya sesebuah organisasi. Menurut Moorman dan Blakely (1995), terdapat empat kategori tingkah laku kewargaan iaitu interpersonal membantu, inisiatif individual, industri personal dan kesetiaan.

Moorman (1991) mendapati pekerja yang mempersepsikan keadilan terhadap pengurus berlaku dalam organisasi akan melahirkan lebih banyak tingkah laku kewargaan organisasi mereka. Kesedaran terhadap tingkah laku kewargaan organisasi adalah berdasarkan kepada persepsi keadilan organisasi. Persepsi terhadap keadilan organisasi ini wujud berdasarkan layanan yang pekerja terima daripada pengurus dan organisasi mereka. Keadilan dalam organisasi dan tingkah laku seseorang pengurus mempengaruhi kepercayaan, perasaan, tingkah laku dan sikap pekerja terhadap organisasi (Colquitt, Wesson, Porter, Conlon dan Yee Ng, 2001).

Yaghobi, Javadi dan Agha-Rahimi (2010) pula menyatakan bahawa keadilan boleh menyebabkan pekerja berkemampuan tinggi dan melakukan sesuatu kerja melebihi bidang tugas mereka. Cara seseorang pengurus melayani pekerja bawahan akan mempengaruhi tanggapan atau persepsi pekerja terhadap keadilan organisasi dalam pelaksanaan sesuatu tindakan. Colquitt (2001) melihat keadilan organisasi dari sudut layanan dan penjelasan mengenai pelaksanaan sesuatu prosedur yang diterima oleh pekerja. Terdapat empat konstruk (skala) keadilan organisasi yang dinyatakan oleh Colquitt (2001) iaitu keadilan pengagihan, keadilan prosedur, keadilan interpersonal dan keadilan informasi.

Keadilan organisasi merujuk kepada persepsi pekerja bahawa mereka dilayan secara saksama oleh majikan dan organisasi dalam kerjaya mereka (Moorman 2001). Greenberg (1987) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai persepsi pekerja sama ada mereka di layan secara adil atau tidak adil dalam organisasi. Keadilan dalam organisasi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kepercayaan, perasaan sikap dan tingkah laku pekerja yang terlibat. Keadilan organisasi boleh membawa kepada komitmen tinggi melebihi bidang tugas seseorang pekerja (Yaghobi, Javadi & Agha-Rahimi, 2010).

Kim (2009) mendapati bahawa pekerja yang merasakan mereka dilayan secara adil oleh organisasi cenderung untuk membina serta mengekalkan hubungan dengan organisasi tersebut. Pada masa yang sama pekerja yang merasakan layanan secara adil akan lebih berkemampuan, mempercayai organisasi, mendapat kepuasan dalam pekerjaan dan menjaga persamaan dengan organisasi berbanding apabila mereka tidak mendapat layanan yang adil. Jika persepsi keadilan pekerja positif, kesetiaan kepada organisasi, prestasi pekerja dan kecekapan organisasi juga akan turut meningkat. Sebaliknya, jika persepsi keadilan pekerja negatif, kesetiaan kepada organisasi, prestasi pekerja dan

kecekan organisasi juga akan turut menurun. Ini jelas memperlihatkan bahawa tingkah laku pekerja sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan organisasi. Malah, emosi negatif dalam individu pekerja akan mengakibatkan ketidakhadiran, prestasi kerja yang rendah, penyelewengan, ketidaksetiaan dan tingkah laku kewargaan yang rendah (Abu Elanain, 2010).

### **Permasalahan Kajian**

Keadilan organisasi merupakan satu dorongan penting dalam pekerjaan. Persepsi pekerja terhadap keadilan di tempat kerja berkait rapat dengan tingkah laku kewargaan mereka terhadap organisasi. Keadilan yang dirasakan oleh pekerja mewujudkan kecenderungan yang tinggi terhadap komitmen pekerja sehingga boleh mendorong mereka melakukan sesuatu di luar daripada deskripsi tugas mereka. Adam (1963) dalam teori ekuitinya menjelaskan bahawa seseorang individu menentukan keadilan yang mereka terima dengan membandingkan nisbah input yang mereka berikan (seperti masa, tenaga atau sumber daya) dengan output yang mereka terima (seperti gaji, kenaikan pangkat atau peluang untuk pengembangan diri). Persepsi pekerja terhadap keadilan organisasi mampu untuk meningkatkan atau menurunkan tingkah laku kewargaan mereka terhadap organisasi (Organ, 1988). Persepsi yang baik terhadap keadilan organisasi berupaya meningkatkan motivasi dalaman, kepuasan, prestasi, komitmen dan tingkah laku seseorang pekerja.

Bhakshi, Kumar dan Rani (2009) mendapati persepsi keadilan organisasi yang berfokus pada peranan keadilan di tempat kerja telah menunjukkan bahawa persepsi keadilan organisasi sangat mempengaruhi sikap pekerja seperti kepuasan kerja, kecenderungan untuk berhenti kerja, komitmen organisasional, ketidakhadiran dan termasuklah tingkah laku kewargaan organisasi. Keputusan yang sama dan konsisten juga dapat dilihat dalam Erturk (2007); Chen dan rakan-rakan (2008), Ali dan rakan-rakan (2010), Goudarzvandchegini dan rakan-rakan (2011) yang mendapati bahawa keadilan pengagihan, keadilan prosedur dan keadilan interaksi di tempat kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Dapatan yang konsisten itu menjelaskan bahawa keadilan organisasi sememangnya tidak dapat dipisahkan dengan tingkah laku kewargaan pekerja terhadap organisasi.

Bagaimanapun, Sjahruddin dan rakan-rakan (2013) dalam kajian mereka terhadap 134 jururawat di Indonesia mendapati bahawa keadilan organisasi tidak mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi. Sebaliknya, keadilan organisasi memberi pengaruh secara signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi hanya apabila komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin bertindak sebagai perantara dalam hubungan tersebut. Oleh yang demikian, penyelidik kali ini ingin mengkaji dan menjawab perbezaan hasil di atas dengan menjalankan kajian pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi ke atas pekerja wanita di Malaysia khususnya di kawasan Kota Kinabalu, Sabah.

### **Objektif Kajian**

1. Mengkaji pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku interpersonal membantu dalam kalangan pekerja wanita
2. Mengkaji pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku kesetiaan dalam kalangan pekerja wanita

## **METODOLOGI**

### **Responden**

Responden kajian dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan (*purposive sampling*). Seramai 247 orang yang terdiri daripada pekerja wanita terlibat dalam kajian ini. Seramai 144 orang (58.8%) daripada keseluruhan jumlah tersebut terdiri daripada golongan wanita yang sudah berkahwin, 86 orang (34.8%) yang masih bujang dan yang selebihnya adalah golongan wanita yang sudah bercerai atau janda ( $M = 1.7306$ ,  $SP = 0.63446$ ). Responden kajian dipilih daripada pelbagai latar belakang etnik iaitu Bumiputera Sabah (67.6%), Melayu (20.6%), Cina (5.7%) dan lain-lain (6.1%) dengan nilai  $M = 2.9877$ ,  $SP = 0.96602$ . Kajian turut mengambil kira sektor kerajaan iaitu 72.1 % dan sektor swasta iaitu 27.9 % ( $M = 1.2794$ ,  $SP = 0.44959$ ).

## **Lokasi**

Kajian dilakukan di organisasi kerajaan dan organisasi swasta di Kota Kinabalu, Sabah. Antara organisasi yang terlibat termasuklah Jabatan Perangkaan Negeri Sabah, Lembaga Kemajuan Tanah Negeri Sabah, Lembaga Pembangunan Perumahan dan Bandar, Dewan Bandaraya Kota Kinabalu, Universiti Malaysia Sabah, *Sabah Electricity Sdn Bhd*, *Maxi Bumi Sdn Bhd* dan *New Tech Furniture Sdn Bhd*.

## **Alat Kajian**

Keadilan organisasi diukur dengan menggunakan *Organization Justice Survey (OJs)* yang dibangunkan oleh Colquitt (2001). Terdapat empat skala iaitu keadilan prosedur ( $\alpha = .774$ ), keadilan pengagihan ( $\alpha = .865$ ), keadilan interpersonal ( $\alpha = .934$ ) dan keadilan informasi ( $\alpha = .934$ ) yang menggunakan skala likert 5 mata bermula 1 = tidak pernah sehingga 5 = sangat kerap. Skala keadilan prosedur mengandungi item-item yang mengukur pandangan dan perasaan responden dalam pelaksanaan prosedur yang dilakukan oleh ketua jabatan dalam organisasi. Skala keadilan pengagihan mengandungi item-item yang menilai persepsi pekerja terhadap pengagihan hasil dalam organisasi. Skala keadilan interpersonal mengandungi item-item yang mengukur layanan yang diterima dimana seseorang individu pekerja dilayan dengan sopan, bermaruah dan hormat oleh ketua jabatan dalam organisasi. Manakala, skala keadilan informasi pula mengandungi item-item yang mengukur penerangan maklumat yang diberikan kepada pekerja tentang sebab-sebab sesuatu prosedur itu dilakukan.

Manakala tingkah laku interpersonal membantu dan kesetiaan diukur dengan *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBs)* yang dibangunkan oleh Moorman dan Blakely (1995). Pada asalnya, alat kajian ini mengandungi empat skala tetapi dalam kajian ini hanya mengambil kira skala interpersonal membantu dan kesetiaan sahaja. Alat kajian ini menggunakan skala likert 5 mata daripada 1 = sangat tidak setuju sehingga 5 = sangat setuju. Skala interpersonal membantu mempunyai mencatat kebolehpercayaan  $\alpha = .810$  yang mengandungi item-item yang merujuk kepada tingkah laku membantu rakan kerja yang menghadapi masalah berkaitan dengan tugas secara sukarela apabila memerlukan bantuan. Sebaliknya skala kesetiaan mencatatkan kebolehpercayaan  $\alpha = .841$  yang mengandungi item-item yang merujuk kepada tingkah laku memperkenalkan imej organisasi kepada orang ramai.

## **Analisis Data**

Data mentah yang telah dikutip dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* for Windows versi 21.0. Analisis statistik deskriptif digunakan bagi tujuan melaporkan peratusan dan frekuensi ciri-ciri demografi responden kajian. Seterusnya, analisis regrasi pelbagai bagi mengkaji pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku interpersonal membantu dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Analisis regrasi pelbagai turut digunakan untuk menguji peranan disriminasi jantina sebagai moderator dalam hubungan antara keadilan organisasi dan laku interpersonal membantu dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi.

## **KEPUTUSAN**

### **Pengaruh keadilan organisai terhadap tingkah laku interpersonal membantu**

Hasil analisis regrasi pelbagai menggunakan kaedah 'enter' menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal iaitu keadilan organisasi (keadilan prosedur, keadilan pengagihan, keadilan interpersonal dan keadilan informasi) menerangkan secara signifikan terhadap tingkah laku interpersonal membantu pada aras signifikan  $k < .05$ . Secara keseluruhannya, keadilan organisasi menyumbang sebanyak 11.3 % ( $r = .336$ ) varians terhadap tingkah laku kesetiaan [ $F(4,240) = 10.699$ ,  $p < .05$ ]. Didapati hanya keadilan informasi ( $\beta = .019$ ) yang merupakan peramal signifikan terhadap tingkah laku interpersonal membantu pekerja wanita (keadilan prosedur, keadilan pengagihan dan keadilan interpersonal tidak menjadi peramal signifikan dalam model ini). Ini menjelaskan bahawa pekerja wanita yang mengalami keadilan informasi dalam organisasi akan meningkatkan tingkah laku interpersonal membantu mereka, sebaliknya pekerja wanita yang tidak mengalami keadilan informasi dalam organisasi akan

mengurangkan tingkah laku interpersonal membantu mereka. Jadual 1 menunjukkan pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku interpersonal membantu.

**Jadual 1: Pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku interpersonal membantu**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Konstan</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>F sig</b>	<b>B</b>
Keadilan informasi	2.530	.389	.151	10.699	.000	.019

$k < .05$

**Pengaruh keadilan organisai terhadap tingkah laku kesetiaan**

Hasil analisis regrasi pelbagai menggunakan kaedah ‘enter’ menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal iaitu keadilan organisasi (keadilan prosedur, keadilan pengagihan, keadilan interpersonal dan keadilan informasi) menerangkan secara signifikan terhadap tingkah laku kesetiaan pada aras signifikan  $p < .05$ . Secara keseluruhannya, keadilan organisasi menyumbang sebanyak 25.7 % ( $r = .506$ ) varians terhadap tingkah laku kesetiaan [ $F(4,240) = 20.700, p < .05$ ]. Didapati hanya keadilan prosedur ( $\beta = .001$ ) dan keadilan pengagihan ( $\beta = .001$ ) yang merupakan peramal signifikan terhadap tingkah laku kesetiaan pekerja wanita (keadilan interpersonal dan keadilan informasi tidak menjadi peramal signifikan dalam model ini). Ini menjelaskan bahawa pekerja wanita yang mengalami keadilan prosedur dan keadilan pengagihan dalam organisasi cenderung kepada tingkah laku kesetiaan terhadap organisasi, sebaliknya pekerja yang tidak mengalami keadilan prosedur dan keadilan pengagihan dalam organisasi tidak cenderung kepada tingkah laku kesetiaan terhadap organisasi. Jadual 2 menunjukkan pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku kesetiaan pekerja wanita.

**Jadual 2: Pengaruh keadilan organisasi terhadap tingkah laku kesetiaan**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Konstan</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>F sig</b>	<b>B</b>
Keadilan prosedur						
Keadilan pengagihan	1.854	.506	.257	20.700	.000	.001

$p < .05$

**PERBINCANGAN**

Kajian menjelaskan bahawa keadilan informasi khususnya dalam penyampaian maklumat di organisasi akan membantu pekerja wanita memahami tentang rasional sesuatu perkara dilakukan dengan cara demikian. Ia menjelaskan penyampaian maklumat yang baik dan berkesan membantu pekerja wanita dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Informasi daripada ketua jabatan bukan sahaja berguna terhadap seorang pekerja malah ia boleh berkongsi maklumat tersebut untuk membantu rakan-rakan kerja yang mempunyai masalah berkenaan perkara tersebut. Hager (2013) menjelaskan bahawa persepsi keadilan informasi yang rendah mendorong pekerja untuk terlibat dalam tingkah laku kaunterproduktif. Tingkah laku kaunterproduktif ini merupakan lawan daripada tingkah laku kewargaan organisasi yang menghalang pencapaian matlamat organisasi. Namun, sumbangan varians yang sedikit (15.1%) menunjukkan bahawa keadilan organisasi secara keseluruhannya bukanlah peramal utama terhadap tingkah laku interpersonal membantu dalam kalangan pekerja wanita. Sebaliknya tingkah laku membantu dalam kalangan pekerja adalah dipengaruhi oleh personaliti individu itu sendiri. Ilies dan rakan-rakan, 2006 mendapati sikap keterbukaan (agreeableness) seseorang pekerja merupakan antisedan kepada tingkah laku membantu dalam organisasi. Hal ini menjelaskan bahawa tingkah laku interpersonal membantu seseorang pekerja adalah lebih dipengaruhi oleh personalitinya yang bersikap terbuka dalam hal membantu rakan kerja yang lain.

Pada analisis yang kedua, hasil kajian ini disokong penuh oleh Niehoff dan Moorman (1993) (dalam Sjahuruddin dan rakan-rakan, 2013) dengan menyatakan bahawa dimensi keadilan prosedur dan keadilan pengagihan memberi pengaruh signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi sebaliknya keadilan interaksi (keadilan interpersonal dan keadilan informasi) tidak menunjukkan

pengaruh signifikan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Hal ini disebabkan pelaksanaan prosedur secara adil dirasakan oleh pekerja ia dapat menentukan komitmen terhadap organisasi, kepercayaan terhadap ketua dan keberkesanan organisasi (Yusof dan Shamsuri, 2006). Komitmen pekerja dalam melaksanakan tugas dirujuk kepada keinginan seseorang untuk kekal bersama organisasi iaitu suatu ikatan psikologi antara pekerja dengan organisasi (Daud, 2010). Kesetiaan menurut Ramaswami (1993) merupakan keinginan yang kuat untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan. Kajian dapat melihat bahawa komitmen pekerja terhadap organisasi boleh dipupuk dengan keadilan prosedur yang dilaksanakan dalam organisasi.

Selain itu, pengagihan sumber secara adil seperti pembahagian peranan dan tugas, kenaikan pangkat, kuasa dan ganjaran boleh mandatkan pekerja bersikap demikian kerana didorong oleh penilaian input yang mereka dapat dengan output yang mereka berikan. Sikap ini boleh dijelaskan melalui teori ekuiti Adam (1963). Berdasarkan teori Adam (1963), tingkah laku seseorang pekerja akan meningkat atau menurun bergantung kepada persepsinya terhadap hasil yang mereka terima. Dalam kajian ini, pekerja wanita akan meningkatkan kesetiaan dan bercakap sesuatu pulangan yang baik terhadap organisasi tersebut. Keadilan pengagihan akan menimbulkan minat individu untuk berkerjasama dalam organisasi, mempertahankan organisasi, menggalakkan serta mempromosikan penggunaan barangan organisasi dengan rakan-rakan dan keluarga. Individu yang positif tentang organisasi dan membantu pekerja lain dalam organisasi apabila mereka diperlakukan secara adil.

Bagaimanapun, sumbangan varians yang sedikit (17.1%) menunjukkan bahawa keadilan organisasi bukanlah faktor utama yang menyumbang kepada tingkah laku kesetiaan dalam kalangan pekerja. Malah dua daripada empat skala keadilan organisasi (keadilan interpersonal dan keadilan informasi) didapati tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan. Hal ini demikian kerana terdapat banyak faktor yang boleh meningkatkan tingkah laku kesetiaan pekerja seperti kepercayaan terhadap ketua (Sitter, 2004), kepuasan kerja dan sikap terhadap wang (Azman Ismail dan Rakan-rakan, 2011) dan komitmen organisasi (Bakhshi dan rakan-rakan, 2011). Malah Sjahruddin dan rakan-rakan (2013) mendapati keadilan organisasi yang dirasakan oleh pekerja memberi pengaruh kepada kepercayaan pekerja terhadap ketua jabatan dan sekaligus meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian lepas, kajian mendapati sikap kesetiaan pekerja wanita adalah banyak dipengaruhi oleh kepercayaan terhadap ketua dan komitmen pekerja terhadap organisasi namun, keadilan organisasi (keadilan prosedur dan keadilan pengagihan) dapat memberi sedikit impak atau peramal yang lemah terhadap tingkah laku kesetiaan.

## **IMPLIKASI**

Kajian mendapati bahawa secara keseluruhannya, keadilan organisasi mempengaruhi tingkah laku interpersonal membantu dan kesetiaan dalam kalangan pekerja wanita di Sabah. Namun, sumbangan varians yang sedikit sahaja didapati melalui analisis dalam kajian ini menunjukkan bahawa keadilan organisasi bukanlah peramal utama terhadap tingkah laku interpersonal membantu dan kesetiaan pekerja wanita. Pada masa yang sama juga, kajian turut melaporkan bahawa hanya keadilan informasi yang dirasakan menyumbangkan kepada pengaruh terhadap tingkah laku interpersonal membantu pekerja wanita. Manakala, tingkah laku kesetiaan pekerja wanita hanya dipengaruhi oleh keadilan prosedur dan keadilan pengagihan yang dialami dalam organisasi. Oleh yang demikian, kajian ini menyimpulkan keadilan informasi yang berlaku dalam organisasi boleh menyumbang sedikit peningkatan tingkah laku membantu dalam kalangan pekerja wanita. Keadilan prosedur dan keadilan pengagihan juga turut menyumbang sedikit peningkatan kesetiaan pekerja wanita terhadap organisasi.

## RUJUKAN

- Ab Aziz Yusof. 2003. *Gelagat organisasi: Teori, isu dan aplikasi*. Petaling Jaya: Prentice-Hall.
- Abu Elanain H. M. 2010. Testing the Direct and Indirect Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes in a non-Western Context of the UAE. *Journal of Management Development*. 29(1):5-27.
- Adams, J. 1963. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 67:422-436.
- Adams, J. 1963. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 67:422-436.
- Ali, Nazim., Tahir Mehmud, Sultan., Baloch, Qadar Bakhsh & Usman Muhammad. (2010), "Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior of Bankers of NWFP, Pakistan (An Empirical Evidence)", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. November 2(7), 111-117.
- Azman Ismail, Cindy John, Mohd Noor Mohd Shariff, Mohd Na'eim Bin Ajis Dan Noor Faizzah Bt Dollah. 2011. Interaksi antara kepuasan kerja dengan sikap terhadap wang sebagai peramal kepada keinginan untuk berhenti kerja secara sukarela. *International Journal of Management Studies*, 18(1),239-267.
- Bakhshi, A., Kumar, K. and Rani, E. 2009. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business Management*. 4(9); 145-154.
- Chen, Yi-Jung., Lin, Cheng-Chen., Tung, Yu-Chuan. & Ko, Yuan-ta. (2008), "Associations of Organizational Justice and Ingratiation with Organizational Citizenship Behavior: the Beneficiary Perspective", *Social Behavior And Personality*, 36 (3), 289-302.
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C.O.L.H., Conlon, D. E. and Yee Ng, K. 2001. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. 86(3):425-445.
- Daud, N. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi.
- Erturk, A. (2007), "Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors", *Journal Managerial Psychology* 3, 257-270.
- Goudarzvandchegini, M., Gilaninia, S. & Abdsonboli, R. (2011). Organizational justice and organizational citizenship behaviorcase study: Rasht public hospitals. *International Journal of Business Administration*, 2(4), 42-49.
- Greenberg, J. 1987. A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*. 12:9-22.
- Hager, J. J. 2013. Implications of perceived interaction injustice: a meta-analytic approach. *Unpublished thesis Master*. Eastern Kentucky University.

- Ilies, R., Scott, B.A. and Judge, T.A. (2006) 'The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior', Academy of Management Journal, 49 (3): 561–575.*
- Kim, H. 2009. "Integrating Organizational Justice into the Relationship Management Theory". dlm. <http://www.allacademic.com>. Retrieved from 3 Dis 2014.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. 1995. Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 16:127– 142.
- Moorman, R. H. 1991. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 76:845–855.
- Sanchez, J. I. & Brock, P. 1996. Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal* 39(3):704-720.
- Sjahruddin, H., Armanu. Sudiro, A. & Normijati (2013). Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia) *European Journal of Business and Management*, 5(9), 95-105.
- Yaghobi, M., Javadi, M., Agha-Rahimi, Z. 2010. The relationship between knowledge management and students demographic characteristics in Isfahan Medical University. *Iranian Journal of Education in Medical Science, Number of development and education*.
- Yusof, A. A., dan Shamsuri, N. A. (2006). Organizational justice as a determinant of job satisfaction and organizational commitment. *Malaysian Management Review*, 41(1), 47-62.