

رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد

اسلامی

سیروس حدادنیا*^۱، نیما شهیدی^۲، سیداحمد هاشمی^۳
تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۵

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی می‌باشد. پژوهش به روش توصیفی (پیمایشی) می‌باشد. جامعه آماری، تمامی مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۳۱۵ نفر در سال ۹۰-۹۱ می‌باشد. که تعداد ۱۱۸ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی و از نوع خوشه‌ای طبقه‌ای بود. بدین ترتیب که ابتدا به دلیل زیاد بودن حجم جامعه آماری بصورت خوشه‌ای در بین واحدهای دانشگاهی نمونه‌گیری انجام شد و سپس در این واحدها برای مشخص نمودن اعضای نمونه بصورت طبقه‌ای نمونه‌گیری شد تا سهم اعضای نمونه نسبت به سهم آنها در جامعه آماری رعایت شده باشد. از سه پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی، به عنوان ابزار پژوهش استفاده گردید که ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۱۲، ۰/۸۲۵، ۰/۸۸۲ بر-آورد شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ماتریس ضریب همبستگی، رگرسیون ساده و چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که: ۱. بین ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. ۲. بین عدالت سازمانی، رفتار مدنی سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد، ۳. بین بعد نوع دوستی و احترام، وظیفه‌شناسی، فضیلت و جوانمردی از ابعاد رفتار مدنی سازمانی با عدالت سازمانی رابطه معنادار

^۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی

^۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی.

^۳ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لامرد.

*- نویسنده مسئول. S_hadadnia@yahoo.com

مثبت وجود دارد و ۴. بین بعد تعهد عاطفی و بعد تعهد هنجاری و تعهد مستمر از ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار مدنی سازمانی، مدیران گروه.

مقدمه

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ما است. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد آموزش می‌بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و هم‌زمان با سازمان‌های متعدد رابطه و سر کار داریم، بنابراین انسان‌ها بیش‌تر عمرشان را در سازمان‌ها یا در رابطه با سازمان‌ها سپری می‌کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است (Hossin zadeh, 2007, P:20).

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌بخشد. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (Syed Javadin et al, 2008, P: 37).

اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها، به اوایل دهه ۱۹۶۰ بر می‌گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی^۱ آغاز می‌شود که حاصل آن شناخت چهار نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی^۲، (به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می‌گردد. عدالت توزیعی به ادراک عدالت از تخصیص منابع مربوط می‌شود. این نوع عدالت بر ستاده‌ها (مثل افزایش حقوق)، قوانین تخصیص دهنده منابع و پایگاه اجتماعی افراد (مثل ارتقا به یک منصب اداری) تاکید دارد، عدالت رویه‌ای^۳ (مربوط می‌شود به عدالت دریافت شده از روش‌های استفاده شده برای تصمیم‌گیری در مورد اختصاص‌ها و نتایج)، عدالت تعاملی^۴ (به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می‌شود برمی‌گردد) و عدالت سیستمی^۵ (ادراک

^۱- Organizational justice

^۲- Distributive Justice

^۳- procedural justice

^۴- International Justice

^۵- systemic justics

کارکنان در خصوص عادلانه رفتار کردن همکاران) در سازمان‌ها است. (Yaghoubi et al, 2009, p:26)

علاوه بر چهار نوع عدالت فوق، ارشدی در پژوهش خود، از نوعی عدالت دیگر با عنوان عدالت اطلاعاتی^۱ (تلقی فرد از منصفانه بودن نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی) نام می‌برد. (Hashemi Sheykh shabani et al, 2009, Pp:236-219)

مطالعه عدالت در محیط‌های کاری و سازمان‌ها در سال‌های اخیر رشد چشم‌گیری داشته است (Zhang et al, 2009). عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنان رفتار شده است (Aryee, 2004, p:110). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می‌شود که آیا سازمان با آنها با عدالت برخورد می‌کند یا نه؟ (Abuelanain, 2010).

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است، برخی از صاحب نظران، نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (Yaghoubi et al, 2009, p:26). تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان‌شان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (Hossin zadeh, 2007, P:20).

تعهد سازمانی^۲ رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیش‌تری در کار خود دارند و مدت بیش‌تری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان

¹- information Justice

²- Organizational commitment

شده است، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیش‌تر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می‌شود (Yaghoubi et al, 2009, p:27). مودی و همکاران (Mowday et al, 1979)، معتقدند: تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند. در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دلبستگی احساس شده توسط فرد با سازمان. به طور کلی محققان سه نوع تعهد شناسایی کرده‌اند که منجر به تعهد سازمانی کلی می‌شود: تعهد عاطفی^۱ (تعهد عاطفی به عنوان وابستگی یا دلبستگی فرد به سازمان تعریف شده است)، تعهد هنجاری^۲ (تعهد هنجاری به عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌نماید که با سازمان بمانند)، تعهد مستمر^۳ (تعهد مستمر به عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان به دلیل هزینه بالای ترک آن، تعریف شده است) (Hendlen, 2009).

رفتار مدنی مجموعه رفتارها و عملکردی است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می‌گیرد (Chehen, 2006, P:111). مفهوم رفتار مدنی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان^۴ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار مدنی یا شهروندی سازمانی^۵ (OCB) انجام گرفت، بیش‌تر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (Binstouk et al, 2003). این اعمال و رفتارها که در محل کار اتفاق می‌افتند، این‌گونه تعریف می‌شوند: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما عملکرد مؤثر سازمان را بهبود می‌بخشند (Kerkemz & Arpekz, 2009). با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی،

^۱- Affective Commitment

^۲- Normative Commitment

^۳- Continuance

^۴- Batham & Organ

^۵- Organizational Behaviour Citizenship

اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (Binstitouk et al, 2003).

با توجه به مطالب فوق می‌توان این‌گونه استنباط کرد، کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی خود عمل می‌کنند و از سیاست‌های پذیرفته شده سازمان پیروی می‌کنند، به بهتر شدن محیط عمومی کار کمک نموده و در نتیجه بر کل سازمان تأثیر مثبت می‌گذارند. درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافقی واحدی میان محققان وجود ندارد. شاید بتوان گفت معتبرترین تقسیم بندی ارائه شده درباره‌ی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار مدنی سازمانی توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ ارائه شده است که در پژوهش‌های گوناگون مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابعاد عبارتند از: نوع دوستی و احترام (رفتاری داوطلبانه می‌باشد که هدف اصلی آن کمک به افراد دیگر سازمان با در نظر گرفتن وظایف یا روابط سازمانی می‌باشد، وظیفه شناسی (وجدان کاری یا وظیفه شناسی، رفتاری داوطلبانه در جهت کمک به سازمان می‌باشد که در آن، کارکنان از حداقل الزامات مورد نیاز وظیفه خود، فراتر می‌روند)، جوانمردی و فضیلت مدنی (جوانمردی، تمایل کارکنان به تحمل شرایطی است که دارای کمترین شرایط ایده آل مورد نظر آنها می‌باشد بدون آن که شکایتی داشته باشند و نزاکت یا فضیلت، شامل فعالیت‌هایی است که به جلوگیری از ایجاد مشکلات کاری در ارتباط با دیگران، کمک می‌نماید (Denicolis Bragger et al, 2005).

با توجه به اینکه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در نیروی انسانی هر سازمانی به شمار می‌رود. به همین علت سازمان‌ها به منظور ایجاد انگیزه، افزایش فعالیت‌ها و بالابردن اثربخشی در کارکنان خود، دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی زیادی می‌زنند، زیرا که دستیابی به این امور با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط داشته و بر نحوه رفتار و فرآیند عملکرد کارکنان مؤثر می‌باشد. نظر به اهمیتی که تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمان، اثربخشی سازمان، موفقیت سازمان، رضایت مشتری، وفاداری مشتری و کیفیت خدمات و غیره در کشورهای پیشرفته دارد، ضروری است اقدامات سازمانی که موجب به وجود آمدن چنین رفتارهایی در کارکنان می‌شوند شناسایی شوند. با کمی تأمل بر تحقیقات انجام گرفته بر روی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی متوجه خواهیم شد، عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل اساسی در تقویت تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد کم‌مهری قرار گرفته و شاید تاکنون پژوهشی در مورد تأثیر عدالت بر هر یک از ابعاد تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک مؤسسه، انجام نگرفته باشد. این پژوهش از این نظر می‌تواند برای واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی مفید باشد که نتایج آن می‌تواند به عنوان ایجاد یک پایه تحقیقاتی موثر برای مراکز آموزش عالی و سایر

دانشگاه‌ها به حساب آید و گامی در جهت مرتفع ساختن مشکلات و مسائل مدیریتی باشد و با رعایت ابعاد عدالت در سازمان، زمینه ارتقاء تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مرتبط با آن را با ارائه نظریه‌های جدید برای دانشگاه‌ها فراهم آورد، و نقش مؤثر نیروی انسانی در روند توسعه و تحقق اهداف، آرمان‌ها و وظایف مراکز آموزش عالی به طور اعم و واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به طور اخص در گرو تعهد سازمانی و رفتار شهروندی بالای کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌باشد. با توجه به تازگی موضوع حاضر و کاربرد نتایج حاصله از آن در واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، ضرورت دارد تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد. در ادامه به چند تحقیق انجام گرفته در داخل و خارج کشور اشاره می‌شود.

پیشینه پژوهش

شفیع پور مطلق و همکاران (Shafipour motlagh et al, 2011)، در پژوهشی با عنوان ارزیابی مدل عدالت سازمانی با تکیه بر اعتماد سازمانی برای آموزش و پرورش به این نتیجه دست یافت که اعتماد به سازمان، به تنهایی ۵٪ واریانس عدالت تعاملی را تبیین می‌کند. با ورود اعتماد به مدیر، میزان واریانس تبیین شده به ۱۳٪ و با ورود اعتماد به همکاران به ۱۸٪ افزایش می‌یابد. روابط بین اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران با عدالت سازمانی ۵٪ معنی دار بوده است.

غفوری (Ghafouri, 2009)، در پژوهشی در بین کارکنان شهرداری اصفهان نشان داده است که بین عدالت سازمانی و حیطة‌های گوناگون تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری مشاهده می‌شود.

مری لمونز (Merilomenz, 2001)، در پژوهشی با هدف مطالعه و تعیین نقش عدالت رویه‌ای در ارتقای تصمیم‌گیری به عنوان متغیر پیشگویی کننده به این نتیجه رسیده است که وجود عدالت رویه‌ای در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

در پژوهشی که توسط اکپرا و وین (Okpera & wynn, 2008). صورت گرفت: نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی و تعهد سازمانی بود.

کلنداور (Klendaauer, 2009)، در تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی در بین ۱۲۸ مدیر از ۳۸ شرکت به این نتیجه رسید که گرچه تمام ابعاد عدالت سازمانی با تعهد مدیران رابطه داشته است و لیکن تأثیر عدالت تعاملی از همه بیش‌تر بوده است.

کولویت و همکاران (Coluitt et al, 2001)، در پژوهشی پی بردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی دارد. این رابطه بویژه در عدالت توزیعی محکم‌تر است ولی به

هرحال آنها نشان دادند که عدالت رویه‌ای نیز با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری بسیاری از مطالعات شامل تجزیه و تحلیلی مبتنی بر نظریه مبادله دارد (هندلن، ۲۰۰۹).

مایر و همکاران (Mayer et al, 2007)، نیز نشان دادند که عدالت سازمانی و بویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند.

فرحید و همکاران (farahbod et al, 2012)، در پژوهشی نشان دادند که تنها عدالت تعاملی تاثیر مثبت بر رفتار مدنی سازمانی داشته، و همچنین، یک رابطه مثبت بین ادراک کارکنان و رفتار مدنی سازمانی وجود دارد.

مطالعات الانین (Elanain, 2010)، نشان داد: رفتار مدنی سازمانی کارکنان با نقش میانجی عدالت تعاملی رابطه دارد.

مطالعات ارتورک (Erturk, 2007)، نشان داد: اعتماد به مدیر بر درک کارکنان از عدالت سازمانی مدیر تاثیر می‌گذارد و این امر خود نیز بر رفتارهای شهروندی سازمان نسبت به مدیر و نسبت به افراد تاثیر می‌گذارد.

چو و کسلر (Chu & Kessler, 2008)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند: که بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بهلولی زیناب و همکاران (Bohlouli zinab et al, 2010)، در پژوهشی با عنوان "بررسی عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز" به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت سازمانی با هر یک از ابعاد گوناگون رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

اعتباریان و همکارش (Etebarian et al, 2010)، در پژوهشی نشان دادند که: سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تاثیر داشت. تفاوت معناداری بین مولفه‌های عدالت (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری بدست نیامد.

ایلماز و تاسدان (Yilmaz & Tasdan, 2009)، پژوهشی با عنوان «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند. و سابقه، جنسیت، میزان تحصیلات بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان موثر بود. تنها سابقه بر عدالت سازمانی درک شده توسط آنها موثر بود، اما عدالت سازمانی ادراک شده بر اساس جنسیت و میزان تحصیلات تغییری نکرد و همچنین بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی وجود داشت.

مردانی و حیدری (Mardani & Heydari, 2009)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی و اجزای آن همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. یعنی کاربرد عدالت سازمانی و نحوه‌ی به کارگیری آن، جهت افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، الزامی است. یون و پارک (Yoon & Park, 2009)، در پژوهشی نشان دادند، که سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان تاثیر زیادی داشته‌اند.

لیو و راب (liao & Rupp, 2005)، نشان دادند عدالت سازمانی ادراک شده رابطه مثبتی با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی دارد. بهاری فر (Baharifar, 2010)، در پژوهشی نشان داد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌گونه مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تاثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به‌گونه مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد. تعهد سازمانی به‌گونه مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر می‌گذارد. هم‌چنین رفتار اخلاقی نیز به‌گونه مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر می‌گذارد.

از آنچه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که کارکنان و سازمان‌های گوناگون می‌توانند از آنها بهره‌گیری کنند. از گزارش‌ها و آمار چنین بر می‌آید که در کشور ما مساله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی یا مدنی و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همین بررسی‌ها و گزارشات حاکی از این واقعیت است که در خصوص عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی در قلمرو آموزش عالی به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی هیچ مطالعه و پژوهش مدون و جامعی صورت نگرفته است و از آنجایی که نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی-اسلامی نوپا و منحصر به فرد در جهان مدعی است و نیز خواهان پیاده کردن عدالت انسانی-اجتماعی است، ضروری است محققان، اساتید و دانشجویان در این زمینه‌ها به پژوهش بپردازند. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و بررسی آن در بین اساتید در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز در صدد یافتن عوامل مداخله‌گر در این زمینه‌ها بوده تا از آن راه کیفیت کار و سطح آموزش دانشگاه‌ها را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با اساتید باعث افزایش بهره‌وری آنها گردد و از طرفی عدالت اقتضا می‌کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا

هیچ‌کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی مبارزه شود، و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می‌کند که عدالت و تعهد در بین آنها هر روز بیش‌تر احساس گردد. با توجه به این امر، این پژوهش به بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی خواهد پرداخت.

پرسش‌های پژوهش

- از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی؛
- ۱- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۲- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۳- آیا بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۴- آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۵- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟
 - ۶- آیا مدل پیشنهادی ارائه شده جهت اندازه‌گیری رابطه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی، قدرت تبیین رابطه این متغیرها را دارد؟

روش پژوهش

جهت انجام این پژوهش از روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی می‌باشد. به این معنی که از یافته‌های آن می‌توان در مسائل و مشکلات پیش روی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و دیگر مناطق استفاده نمود.

جامعه آماری، نمونه‌گیری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این پژوهش، شامل مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ که تعداد آنها بالغ بر ۳۱۵ نفر است، می‌باشند که از بین آنها تعداد ۱۱۸ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی و از نوع خوشه‌ای طبقه‌ای بود. بدین ترتیب که ابتدا به دلیل زیاد بودن حجم جامعه آماری بصورت خوشه‌ای در بین واحدهای دانشگاهی نمونه‌گیری انجام شد و سپس در این واحدها برای مشخص نمودن اعضای نمونه بصورت طبقه‌ای نمونه‌گیری شد تا سهم اعضای نمونه نسبت به سهم آنها در جامعه آماری رعایت شده باشد.

ابزار اندازه گیری

جهت جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه بهره گرفته شده است: برای سنجش عدالت سازمانی از مقیاس عدالت سازمانی کولکوئیت (Coulcoit, 2001)، استفاده شده است. این پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای، چهار نوع عدالت سازمانی را شامل توزیعی (۴ گویه)، رویه‌ای (۷ گویه)، اطلاعاتی (۵ گویه)، و عدالت تعاملی (۴ گویه) می‌سنجد. این پرسشنامه اولین بار توسط هاشمی شیخ شهبانی (Hashemi shikh shabani, 2007)، به فارسی برگردانده شده است. همچنین برای سنجش نوع پنجم عدالت سازمانی یعنی عدالت سیستمی از پرسشنامه (۶ گویه‌ای) بیوگری (Biuogeri, 1998) استفاده شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی را مایر و همکاران (Mayer et al, 1993)، ساخته‌اند. پرسشنامه مذکور سه نوع تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را با ۲۴ گویه می‌سنجد. که سهم هر یک از انواع تعهد ۸ گویه می‌باشد. پرسشنامه سنجش رفتار مدنی سازمانی به وسیله پودساکف، مکنزی، مورمن و فیتز (Podsakf, Makenzi, Mourmon & Fiter, 1991)، ساخته شده و برای اولین بار، پس از آماده شدن، توسط نعیمی و شکرک (Naami & Shokrkon, 2001)، مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه مذکور در سه حیثه: نوع دوستی و احترام، وظیفه شناسی، فضیلت و جوانمردی، برای آزمودنی‌ها تدارک دیده شده است که جمعاً دارای ۱۸ گویه می‌باشد. جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از نظرات متخصصان ذیربط استفاده شد. با نظرسنجی و ارزیابی‌های انجام شده روایی پرسشنامه‌ها تایید شد. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام محاسبات، ضریب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۱۲، ۰/۸۲۵، ۰/۸۸۲ محاسبه شده است.

روش تحلیل داده‌ها

داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای SPSS و AMOS5 برای تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
جدول ۱. ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی (متغیر مستقل) با رفتار مدنی سازمانی (متغیر وابسته).

متغیرها	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی	عدالت سیستمی
رفتار مدنی	۰/۵۲۳**	۰/۶۳۱**	۰/۶۸۲**	۰/۶۸۴**	-۰/۲۷۷**	۰/۱۶۵

**: معناداری در سطح ۰/۰۱

همان گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی (به طور کلی) برابر با ۰/۵۲۳ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، بدین معنی که هر چه نمره‌ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. هم چنین بین ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی با رفتار مدنی سازمانی، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد (همگی در سطح ۰/۰۱) و بین ابعاد عدالت اطلاعاتی با رفتار مدنی سازمانی، رابطه‌ای منفی و معنی دار وجود دارد (در سطح ۰/۰۱). بین عدالت سیستمی با رفتار مدنی سازمانی، رابطه‌ای معنی دار وجود ندارد. حال پرسش این است که آیا می توان از راه نمره‌ی عدالت سازمانی میزان نمره‌ی رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی کرد. با استفاده از تحلیل رگرسیون ساده به این پرسش پاسخ می دهیم. جدول شماره ۲ نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی را نشان می دهد. با توجه به جدول فوق، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۲۳ می باشد و مقدار ضریب تعیین آن برابر با ۰/۲۸۴ بوده، به این معنی که متغیر عدالت سازمانی ۰/۲۸ از تغییرات رفتار مدنی سازمانی را توجیه می کند. چون مقدار F برابر با ۴۶/۸۱ می باشد و با توجه به سطح معناداری آزمون نتیجه به دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. معادله پیش بینی به این صورت می باشد: (عدالت سازمانی) $0/487 + 48/01 = \text{رفتار مدنی سازمانی}$.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی.

۰/۵۲۳	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۲۸۴	ضریب تعیین
۴۶/۸۱	تحلیل واریانس (F)
۰/۰۰۰۱	معنی داری
۴۸/۰۱	مقدار ثابت
۰/۴۸۷	ضریب رگرسیون استاندارد نشده
۰/۵۳۵	ضریب رگرسیون استاندارد شده
۶/۱۱	مقدار آماره ی آزمون T
۰/۰۰۰۱	معنی داری

برای پاسخ به این پرسش که کدام یک از ابعاد عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رفتار مدنی سازمانی است، با استفاده از تحلیل رگرسیون چند گانه (روش گام به گام) و نتایج بدست آمده در جدول شماره ۳ مشاهده می شود که در گام نخست متغیر عدالت تعاملی به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله شده است، بنابراین عدالت تعاملی در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس رفتار مدنی سازمانی داشته است. که در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر عدالت توزیعی، در تعامل با متغیر عدالت تعاملی تنها ۰/۱۲۶ از واریانس رفتار مدنی

سازمانی را پیش بینی می کنند. در مرحله سوم متغییر عدالت رویه‌ای، در تعامل با عدالت تعاملی و عدالت توزیعی ۰/۳۳۳ از واریانس رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی می کند. در مرحله چهارم، عدالت اطلاعاتی، تنها ۰/۰۱۹ از واریانس متغییر رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی می کند، که همگی این پیش‌بینی‌ها در سطح قوی معنی دار می باشد. به این ترتیب از بین ابعاد عدالت سازمانی، چهار بعد مذکور نسبت به ابعاد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغییر وابسته رفتار مدنی سازمانی می باشد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد عدالت سازمانی بر رفتار

مدنی سازمانی.

گام	متغیرها	R	R ²	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
۱	عدالت تعاملی	۰/۶۸۴	۰/۴۶۷	۱۰۰	۰/۰۰۰۱	۲/۶۲	۰/۶۸۴	۱۴/۱۳	۰/۰۰۰۱
	عدالت تعاملی					۱/۹۴	۰/۵۰۶	۷/۵۷	
۲	عدالت توزیعی	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۸۳/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱/۷۷	۰/۳۹۷	۵/۹۳	۰/۰۰۰۱
	عدالت تعاملی					۰/۹۶	۰/۲۵۱	۲/۴۴	
۳	عدالت توزیعی	۰/۷۹۲	۰/۶۲۶	۶۳/۱۷	۰/۰۰۰۱	۱/۷۲	۰/۳۸۶	۵/۹۹	۰/۰۰۰۱
	عدالت رویه ای					۱/۱۵	۰/۳۱۷	۳/۱۶	
	عدالت تعاملی					۰/۸۵۴	۰/۲۲	۲/۱۹	۰/۰۳
	عدالت توزیعی					۱/۸۳	۰/۴۱	۶/۴۷	۰/۰۰۱
۴	عدالت رویه ای	۰/۸۰۳	۰/۶۴۵	۵۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	۱/۰۷	۰/۲۹	۲/۹۷	۰/۰۰۴
	عدالت اطلاعاتی					-۰/۵۳۸	-۰/۱۴	-۲/۱۴	۰/۰۱۸

پرسش دوم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی

(متغیر وابسته).

متغیرها	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی	عدالت سیستمی
تعهد سازمانی	۰/۳۲**	۰/۴۶۶**	۰/۲۸۴**	۰/۱۹۵*	-۰/۲۰۵*	۰/۰۶۳

** در سطح ۰/۰۱ ، * در سطح ۰/۰۵

همان گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است، میزان ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی (به طور کلی) و تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۲ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، بدین معنی که هر چه نمره‌ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی با تعهد سازمانی، رابطه معنی داری مثبت وجود دارد و برای بعد عدالت اطلاعاتی رابطه‌ای معنی داری در جهت عکس

(همبستگی منفی) است یعنی هرچه نمره متغیر تعهد سازمانی افزایش یابد نمره متغیرهای عدالت اطلاعاتی کاهش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین بعد عدالت سیستمی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. برای پاسخ به این پرسش که آیا عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد از روش آماری تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است. جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون ساده عدالت سازمانی (متغیر مستقل) و تعهد سازمانی (متغیر وابسته).

ضریب همبستگی چندگانه	۰/۳۲
ضریب تعیین	۰/۱۰۳
تحلیل واریانس (F)	۱۳/۲۷
معنی‌داری	۰/۰۰۰۱
مقدار ثابت	۳۷/۱۰۸
ضریب رگرسیون استاندارد نشده	۰/۱۸۵
ضریب رگرسیون استاندارد شده	۰/۳۲
مقدار آماره‌ی آزمون T	۳/۶۴
معنی‌داری	۰/۰۰۰۱

آنچه از این آزمون بدست می‌آید نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین بین دو متغیر $R^2 = 0/103$ می‌باشد، به این معنی که متغیر عدالت سازمانی ۱۰٪ از تغییرات مربوط به متغیر تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌نماید. که با توجه به مقدار F، آزمون در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیر عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی می‌باشد. معادله رگرسیون ساده به صورت زیر می‌باشد: (عدالت سازمانی) $= 37/108 + 0/185$ تعهد سازمانی. برای پاسخ به قسمت دوم پرسش یعنی بررسی اینکه کدام یک از ابعاد متغیر عدالت سازمانی به تنهایی یا به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی می‌باشد از آزمون رگرسیون چندگانه و روش گام به گام استفاده می‌کنیم.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد عدالت

سازمانی با تعهد سازمانی.

گام	متغیرها	R	R^2	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
۱	عدالت توزیعی	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۳۲/۱۸	۰/۰۰۰۱	۱/۲۷	۰/۴۶۸	۵/۶۷	۰/۰۰۰۱
	عدالت توزیعی	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۸۳/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱/۲۸	۰/۴۷۱	۵/۸۸	۰/۰۰۰۱
۲	عدالت اطلاعاتی					-۰/۵۲۲	-۰/۲۲۸	-۲/۸۵	۰/۰۰۳

همان گونه که مشاهده می شود بعد عدالت توزیعی، اولین متغیری است که وارد معادله شده است و پس از آن متغیرهای عدالت اطلاعاتی بیشترین توانائی را به صورت ساده و ترکیبی در پیش بینی متغیر تعهد سازمانی دارند. جدول ۶، نشان می دهد که در گام اول متغیر عدالت توزیعی به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله گردیده است. بنابراین عدالت توزیعی در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس تعهد سازمانی داشته است، که در سطح $0/01$ معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر عدالت اطلاعاتی، در تعامل با متغیر عدالت توزیعی تنها $0/051$ از واریانس تعهد سازمانی را پیش بینی می کنند. که این پیش بینی ها در سطح قوی معنادار می باشد. بنابراین در بین ابعاد عدالت سازمانی تنها دو بعد عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی قادر به پیش بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی می باشد.

پرسش سوم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۷. ماتریس همبستگی بین متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی

سازمانی			
رفتار مدنی سازمانی	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	متغیرها
		۱	عدالت سازمانی
	۱	$0/32^{**}$	تعهد سازمانی
۱	$0/44^{**}$	$0/53^{**}$	رفتار مدنی سازمانی

** در سطح $0/01$

همان گونه که در جدول نشان داده شده است بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ضریب همبستگی پیرسون $0/32$ است، این مقدار در سطح $0/01$ معنی دار می باشد، و نشان می دهد که هر چه میزان متغیر عدالت سازمانی افزایش یابد میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. همچنین بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت بوده و مقدار آن برابر با $0/532$ می باشد که در سطح $0/01$ معنی دار است، یعنی با افزایش نمره عدالت سازمانی نمره رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. همین نتیجه بین رفتار مدنی سازمانی و تعهد سازمانی با مقدار ضریب همبستگی $0/44$ برقرار است، یعنی همبستگی بین دو متغیر مثبت و در سطح $0/01$ معنی دار می باشد، که با افزایش تعهد سازمانی میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد.

جدول شماره ۸، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و متغیر وابسته رفتار مدنی سازمانی را نشان می دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی

سازمانی							
متغیر	R	R ²	F	معناداری	B	Beta	T
عدالت سازمانی	۰/۶۰۳	۰/۳۶۴	۳۲/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۷	۰/۴۳۶	۵/۵۴
تعهد سازمانی					۰/۴۸۵	۰/۳۰۰	۳۰/۸۲

متغیر وابسته: رفتار مدنی سازمانی

همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی برابر با $R = ۰/۶۰۳$ و مقدار ضریب تعیین برابر با $R^2 = ۰/۳۶۴$ می باشد. به این معنی که متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی قادرند ۳۶٪ از تغییرات مربوط به متغیر رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی نمایند، که با توجه به مقدار F و سطح معناداری آن، آزمون معنادار می باشد. معادله رگرسیون چندگانه به شرح زیر است: (تعهد سازمانی) $+۰/۴۸۵$ (عدالت سازمانی) $+۰/۴۰۳ =$ رفتار مدنی سازمانی.

پرسش چهارم پژوهش: آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟ جهت پاسخ به این پرسش از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می کنیم که نتایج در جدول ۹ آمده است. از بین ابعاد مربوط به رفتار مدنی سازمانی (نوع دوستی و احترام، وظیفه شناسی، فضیلت و جوانمردی) بین نوع دوستی و احترام با تمامی ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی رابطه معنی داری وجود دارد. این همبستگی ها با ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و تعاملی مثبت بوده و در سطح $۰/۰۱$ معنادار می باشد و با ابعاد عدالت اطلاعاتی در جهت منفی (همبستگی منفی) و در سطح $۰/۰۵$ معنادار است. ما بین وظیفه شناسی و ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی و هم چنین بین فضیلت و جوانمردی با مابقی ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹. ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی.

متغیرها	نوع دوستی و احترام	وظیفه شناسی	فضیلت و جوانمردی	عدالت توزیعی	عدالت اطلاعاتی	عدالت تعاملی	عدالت رویه ای	عدالت سیستمی
نوع دوستی و احترام	۱							
وظیفه شناسی	۰/۶۶**	۱						
فضیلت و جوانمردی	۰/۵۷**	۰/۶۷۱**	۱					
عدالت توزیعی	۰/۵۷۶**	۰/۶۳۳**	۰/۴۱۳**	۱				
عدالت اطلاعاتی	-۰/۲۲۹*	-۰/۲۱۷*	-۰/۲۷۲**	۰/۰۱۶	۱			
عدالت تعاملی	۰/۴۷۹**	۰/۷۰۳**	۰/۶۳۴**	۰/۴۳۹**	-۰/۲۷**	۱		
عدالت رویه ای	۰/۴۱۱**	۰/۷۲۳**	۰/۶۸۱**	۰/۳۸۹**	-۰/۲۷۱**	۰/۱۸۹**	۱	
عدالت سیستمی	۰/۱۵۳	۰/۱۰۷	۰/۱۵۴	۰/۲۱۹*	۰/۲۲۲**	-۰/۰۱۵	۰/۱۸۳*	۱

** وجود رابطه معنی دار در سطح $۰/۰۱$ ، * وجود رابطه معنی دار در سطح $۰/۰۵$

پرسش پنجم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟ برای بررسی این پرسش ماتریس همبستگی بین ابعاد دو متغیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را از راه آزمون همبستگی پیرسون بدست می آوریم. همان گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می شود رابطه معنی داری بین این ابعاد از راه ضرایب همبستگی قابل بیان است. نتیجه بدست آمده به این شرح است که در بین ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) تعهد عاطفی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای از ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبتی در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. با مابقی ابعاد رابطه‌ی معنی دار وجود ندارد. در بین تعهد هنجاری با بعد عدالت اطلاعاتی در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری در جهت منفی برقرار است. بین این بعد با دیگر ابعاد از عدالت سازمانی همبستگی معناداری وجود ندارد. بین بعد تعهد مستمر، سومین بعد تعهد سازمانی با بعد عدالت توزیعی از عدالت سازمانی، در سطح ۰/۰۱ رابطه آماری معناداری وجود دارد، بین این بعد با ابعاد دیگر رابطه‌ای وجود ندارد. معنادار بودن رابطه آماری در جهت مثبت بین دو بعد به این معنا است که افزایش میزان یک بعد موجب افزایش میزان در بعد دیگر می شود و بالعکس.

جدول ۱۰. ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی.

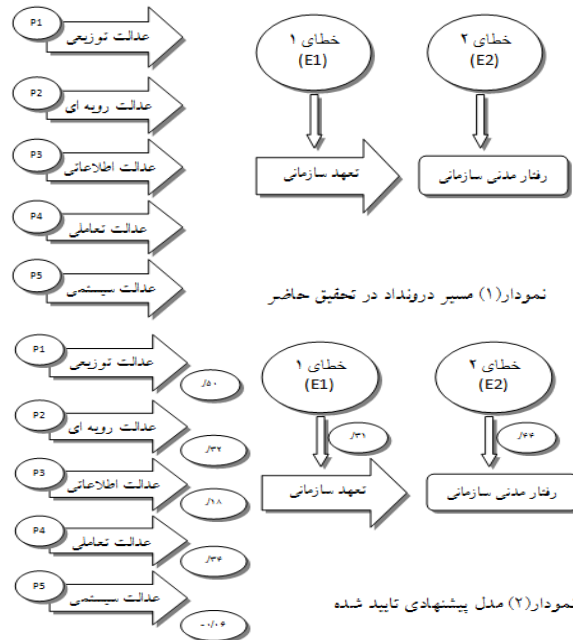
متغیرها	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	عدالت توزیعی	عدالت اطلاعاتی	عدالت تعاملی	عدالت رویه ای	عدالت سیستمی
تعهد عاطفی	۱							
تعهد هنجاری	۰/۵۲۱**	۱						
تعهد مستمر	۰/۶۹۷**	۰/۵۷۷**	۱					
عدالت توزیعی	۰/۴۲۹**	۰/۲۸۲**	۰/۴۸۱**	۱				
عدالت اطلاعاتی	-۰/۰۹۲*	-۰/۳۳۹*	-۰/۰۹۷	۰/۰۱۶	۱			
عدالت تعاملی	۰/۲۵۳**	۰/۰۶۴	-۰/۱۹۱	۰/۴۳۹**	-۰/۲۷**	۱		
عدالت رویه ای	۰/۲۹۵**	۰/۱۳۹	-۰/۰۹۷	۰/۳۸۹**	-۰/۲۷۱**	۰/۱۸۹**	۱	
عدالت سیستمی	۰/۰۴۴	-۰/۰۱۴	۰/۱۲۴	۰/۲۱۹*	۰/۲۲۲**	-۰/۰۱۵	۰/۱۸۳*	۱

** وجود رابطه معنی دار در سطح ۰/۰۱، * وجود رابطه معنی دار در سطح ۰/۰۵

تحلیل مسیر

کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل های علی می باشد. هدف آن بدست آوردن برآوردهای کمی روابط علی بین مجموعه ای از متغیرها است. روابط بین متغیرها در یک جهت جریان دارد و به عنوان مسیرهای متمایزی در نظر گرفته می شود. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از راه نمودار مسیر که روابط علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می سازد، تبیین می شود. برای تشکیل نمودار مسیر دو نوع متغیر باید تعریف شود: (۱) متغیرهای برون زا (مستقل)

که در این تحلیل عدالت سازمانی می‌باشد. (۲) متغیر درون زا (وابسته) که در این تحلیل رفتار مدنی سازمانی و تعهد سازمانی می‌باشد. نمودار پیشنهادی جهت تحلیل مسیر به صورت زیر می‌باشد.



در نمودار فوق هر یک از ابعاد شش‌گانه بر تعهد سازمانی تاثیر گذاشته و تعهد سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی تاثیر می‌گذارد، یعنی تاثیر هر یک از ابعاد بر رفتار مدنی سازمانی اثر غیر-مستقیم است و اثر تعهد سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی اثر مستقیم می‌باشد. نمودار ۲ مسیر برون داد را نشان می‌دهد که از راه نرم افزار AMOS5 مورد تحلیل قرار گرفته است.

جدول ۱۱. ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی در مدل پیشنهادی تایید شده.

ابعاد عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت اطلاعاتی	عدالت تعاملی	عدالت سیستمی
عدالت توزیعی	۰/۳۹	۰/۰۲	۰/۴۴	-۰/۱۲
عدالت رویه ای	۰/۳۹	-۰/۲۷	۰/۸۲	۰/۱۸
عدالت اطلاعاتی	۰/۳۹	-۰/۲۷	-۰/۲۷	۰/۲۲
عدالت تعاملی	۰/۴۴	۰/۸۲	-۰/۲۷	۰/۱۴
عدالت سیستمی	-۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۲۲	-۰/۰۲

همان‌گونه که از نمودار مشخص است مقدار بتا هر یک از ابعاد روی تعهد سازمانی تقریباً همگی معنی‌دار می‌باشد (بجز متغیر عدالت سیستمی که مقدار آن منفی و غیر معنی‌دار می‌باشد) یعنی اثر مستقیم هر یک از ابعاد (بجز بعد عدالت سیستمی) بر تعهد سازمانی معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۱۲. اثر مستقیم هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی.

نام متغیر	عدالت سیستمی	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی
اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	-۰/۰۵۵	۰/۳۴	۰/۱۸۱	۰/۳۱۹	۰/۴۹۹
اثر غیر مستقیم بر رفتار مدنی	-۰/۰۲۴	-۰/۱۵۱	-۰/۰۷۹	۰/۱۴	۰/۲۲
اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی
اثر مستقیم بر رفتار مدنی

همان گونه که مشاهده می شود اثر غیر مستقیم هر یک از ابعاد بر روی رفتار مدنی سازمانی معنی دار نمی باشد و مقادیر بتا ضعیف می باشد ولی اثر مستقیم تعهد سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی معنی دار می باشد.

جدول ۱۳. مقادیر شاخص های مربوط به مدل.

نام شاخص	تعداد پارامترها	GFI	RMR
مقدار	۳۸	۰/۸۳	۰/۱۷

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده تعداد پارامترها موجود در مدل پیشنهادی برابر با ۳۸ می باشد (۸ واریانس برای هر یک از متغیرها و ۳۰ ضریب مسیر). هم چنین مقدار شاخص خوبی برازندگی (GFI) که نشان دهنده نسبت واریانس توجیه شده توسط مدل می باشد برابر با ۰/۸۳ می باشد که این مقدار هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده این است که مدل ما برازنده تر است. هم چنین مقدار ریشه میانگین مجذورات باقیمانده (RMR) که نشان دهنده مقدار تفاوت بین واریانس برآورد شده در مدل پیشنهادی ما و واریانس مشاهده شده می باشد برابر با ۰/۱۷ می باشد (RMR=1-GFI). هر چند این مقدار کمتر باشد بهتر است. این دو شاخص نشان دهنده این است که مدل پیشنهادی ما به طور نسبی قادر است مسیر علی متغیرهای موجود در مدل را توجیه نماید.

بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج به دست آمده از پرسش پژوهشی اول، بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۵۲۳ در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، به این معنی که هر چه نمره ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. هم چنین بین ابعاد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی با رفتار مدنی سازمانی، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها رفتار مدنی سازمانی افراد افزایش می یابد. و بین بعد عدالت اطلاعاتی با رفتار مدنی سازمانی، رابطه ای منفی و معنی دار وجود دارد یعنی افزایش نمره بعد عدالت اطلاعاتی باعث کاهش رفتار مدنی سازمانی افراد می شود. بین بعد عدالت سیستمی با رفتار مدنی سازمانی، رابطه ای معنی دار وجود ندارد به این ترتیب از بین ابعاد عدالت سازمانی چهار بعد

عدالت تعاملی، توزیعی، رویه‌ای و اطلاعاتی نسبت به بعد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته یعنی رفتار مدنی سازمانی می‌باشد. بنابر نتایج بدست آمده اگر در دانشگاه‌ها به عقاید مدیران گروه احترام گذاشته شود و از نقطه نظرات آنان در تصمیم‌گیری‌ها بهره گرفته شود و همچنین اگر مدیران گروه احساس کنند که رفتار سازمان با آنها بر اساس انصاف و عدالت می‌باشد و همچنین مدیران گروه احساس خوبی از رفتار متقابل با همکاران خود داشته باشد باعث می‌شود که رفتار مدنی سازمان وضعیت بهتری داشته باشد نوع دوستی، احترام، جوانمردی و وظیفه‌شناسی در بین آنها بیش‌تر مشاهده شود و مشکلات سازمانی کمتری به وجود می‌آید. از طرف دیگر نتایج نشان می‌دهند که بین عدالت اطلاعاتی و عدالت سیستمی با رفتار سازمانی رابطه منفی وجود دارد. این بدان معنی است که مدیران گروه احساس می‌کنند همکاران آنان نسبت به آنها با عدالت رفتار نمی‌کنند و نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی نیز منصفانه نیستند و نوع دوستی، احترام و وظیفه‌شناسی آنان نمی‌تواند باعث بهبود وضعیت رفتار همکاران آنان و نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی شود. این نتایج همسو است با نتایج تحقیقات فرحبد و همکاران (Farahbod et al, 2012)، الانین (Elanin, 2010)، ارتورک (Artourk, 2007)، چو و کسلر (Chu & Kessler, 2008)، بهلولی زیناب و همکاران (Bohlouli zinab et al, 2010).

طبق نتایج به دست آمده از پرسش پژوهشی دوم، بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۲ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد، به این معنی که هر چه نمره‌ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی با تعهد سازمانی، رابطه معنی‌داری مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود، و همچنین بعد عدالت اطلاعاتی با تعهد سازمانی رابطه‌ای منفی معنی‌داری وجود دارد، یعنی با افزایش نمره بعد عدالت اطلاعاتی باعث کاهش نمره تعهد سازمانی می‌شود. همچنین بین بعد عدالت سیستمی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین، از بین ابعاد عدالت سازمانی تنها دو بعد عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی قادر به پیش‌بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی می‌باشد. این بدان معنی است که احترام گذاشتن به مدیران گروه، رفتار با آنان بر اساس انصاف و احساس خوب نسبت به همکاران باعث افزایش تعهد سازمانی مدیران گروه شده و دل‌بستگی و وفاداری افراد به سازمان و اعتماد کارکنان به سازمان افزایش می‌دهد. اما وجود تعهد و وفاداری و اعتماد آنان به سازمان نمی‌تواند باعث بهبود وضعیت رفتار همکاران، نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی شود. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات غفوری (Ghafouri, 2009)، کولکوئیت و همکاران (Colquitt et al, 2001)، مایر و همکاران (Mayr et al, 2007).

طبق نتایج بدست آمده از پرسش پژوهشی سوم، بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی $0/32$ و بین عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی $0/532$ و بین رفتار مدنی سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی $0/44$ همگی در سطح $0/01$ رابطه معناداری وجود دارد. یعنی افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش نمره متغیر بعدی می‌شود. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات یون و پارک (Yoon & park, 2009).

طبق نتایج به دست آمده از پرسش پژوهشی چهارم، بین ابعاد مربوط به رفتار مدنی سازمانی (نوع دوستی و احترام، وظیفه شناسی، فضیلت و جوانمردی) بین نوع دوستی و احترام با تمامی ابعاد عدالت سازمانی به جز عدالت سیستمی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ولی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای مثبت بوده و در سطح $0/01$ معنادار می‌باشد. یعنی با افزایش نوع دوستی و احترام نمره یکی از این چهار بعد افزایش می‌یابد. ولی با بعد عدالت اطلاعاتی در جهت منفی و در سطح $0/05$ رابطه معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش به نوع دوستی و احترام نمره بعد عدالت اطلاعاتی کاهش می‌یابد، و هم‌چنین بین وظیفه‌شناسی و ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی با مابقی ابعاد دیگر رابطه معنی‌دار وجود دارد، و هم‌چنین بین فضیلت و جوانمردی با دیگر ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی رابطه معناداری وجود دارد. وجود رفتارهای نوع دوستانه و توأم با احترام، وظیفه شناسی همکاران، تحمل شرایط توسط همکاران و نزاکت آنان باعث می‌شود که مدیران گروه احساس کنند در سازمان با آنان به عدالت رفتار می‌شود. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات لیو و راپ (Liao & Rupp, 2005).

طبق نتایج بدست آمده از پرسش پژوهشی پنجم، رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای از ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبتی در سطح $0/01$ وجود دارد. یعنی با افزایش بعد تعهد عاطفی از ابعاد تعهد سازمانی یکی از این سه بعد عدالت سازمانی افزایش می‌یابد. ولی با مابقی ابعاد رابطه‌ی معنی‌دار وجود ندارد. بعد تعهد هنجاری با بعد عدالت توزیعی از عدالت سازمانی در سطح $0/01$ رابطه معنادار مثبت وجود دارد، ولی بعد تعهد هنجاری با بعد دیگر عدالت سازمانی یعنی عدالت اطلاعاتی در سطح $0/05$ رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش نمره بعد تعهد هنجاری، بعد عدالت اطلاعاتی از ابعاد عدالت سازمانی کاهش می‌یابد. بنابراین، بین بعد تعهد هنجاری با دیگر بعد عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد، و هم‌چنین بین تعهد مستمر از تعهد سازمانی با یکی از ابعاد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی رابطه معناداری در سطح $0/01$ وجود دارد، و بین این بعد با دیگر ابعاد رابطه‌ای وجود ندارد. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت که ادراک مدیران گروه از دیگر رفتار همکاران آنان و سازمان با آنان به صورت عادلانه می‌باشد باعث افزایش تعهد مدیران گروه شده و

وابستگی عاطفی آنان را به سازمان و احساس وفاداری آنان را به دانشگاه و نیاز به ماندن در آنان را افزایش می‌دهد. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات ایلماز و تاسدان (Yılmaz & Taşdan.2009).

References

- 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 .
- Aryee, S. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 94(1). PP. 1-14.
- Baharifar, Ali (2010), examining the consequences of moral values (the study of organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior). *Journal of human development, the police, the seventh year, No. 28*.
- Beugre CD. (1998). Implementing business process reengineering: the role of organizational justice. *Journal of Applied Behavioral Science*; 34(3): 347-361.
- Bienstock, C.C. & DeMoranville, C.W. & Smith R.K.(2003). Organizational Citizenship Behavior and Service Quality, *Journal of Service Marketing*, Vol. 17, pp.357-378.
- Bienstock, C.C. & DeMoranville, C.W. & Smith R.K.(2003). Organizational Citizenship Behavior and Service Quality, *Journal of Service Marketing*, Vol. 17, pp.357-378.
- Bohlooli Zynab, Nader and et al (2010) study of organizational justice on organizational citizenship behavior, work Kennan, Islamic Azad University of Tabriz. *Journal of management beyond. Fourth year. No. 14*. Pp :73-108.
- Chu, J., & Kessler, S. R. (2008). Employees' distributive justice perceptions and organizational citizenship behaviors: A social exchange perspective. *Review of Business Research*, 8, 6.
- Cohen A. (2006),The Relationship between multiple commitments and Organizational citizenshipBehavior In Arab and jewish cultur. *Journal of vocational Behavior*.Vol. 69(1).PP.105-118.
- Colquitt, J. A. (2001). The dimensionality of organizational justice. A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- DeNicolis-Bragger, J.; Rodriguez-Srednicki, O.; Kutcher, E. J.; Indovino, L.; Rosner, E .

(2005) ".Work-family conflict, work-family culture and organizational citizenship behavior among teachers", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No. 2, PP. 303-324.

Elanain HM. (2010). Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior. *Cross Cultural Management: An International Journal*;17(2): 170-92.

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 of Managerial Psychology*; 22(3): 257-70.

Etebarian, Akbar. Ahmadipanah, Amena (2010). The relationship between perceived organizational justice and conscientious staff Khvarsgan Islamic Azad University, Isfahan. *Leadership and Educational Administration Quarterly. Fourth year. No 2. P. 23.* (In Persian)

Farahbod Farzin & et al (2012). Organizational citizenship behavior: the role of organizational justice and leader-member exchange. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business. January 2012. Vol 3, no 9 .p 893.* (In Persian)

Ghafouri, Mohammad Reza (2009) investigated the relationship between components of organizational justice, organizational commitment, Isfahan municipality personnel. *Psychological studies. Alzahra's University School of Education and Psychology. Volume 5, Issue 4.* (In Persian)

Handlon, R.L.(2009). *The Departure of the Insurance Agent: The Impact Organizational Commitment, Organizational Justice, and Job Satisfaction have on Intent to Leave in the Insurance Industry*, Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University. Available at:<http://proquest.umi.com/login>.

Hashemi Sheikh shabani, Syed Ismail . (2009), the relationship of perceived organizational justice and organizational civil behavior motives of civil behavior in an industrial organization, *Journal of Educational Sciences and Psychology Psychological achievements, martyr Chamran University, Vol. fourth, since 3-16, No. 2, pp.: 219-236.* (In Persian)

Hossain zade. A. Naseri, M (2007), organizational justice, *Journal of Educational Science, Tehran. - Manage, in the eighteenth, No. 190, pp. 18-23.* (In Persian)

Klendauer r. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of managerial psychology*; 24(1): 29-45.

Korkmaz, T. & Arpacı, E.(2009). Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence, *Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 1, pp. 2432-2435.*

Lemons m.(2001). Procedural justice in promotion decision: using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of managerial psychology*; 16(4): 268-80.

Liao, H & Rupp, D.E, (2005). The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: Across-level multifoci framework, *Journal of Applied Psychology*, 90, 242-256.

Mardani Hmoulh M, Heidari. H. (2009). Relationship between organizational justice and civil behavior of hospital staff. *Medical history Ethics Journal*, 2 (2): 58-47.

Mayer, D, Nishii, L, Schneider, B & Goldstein, H, (2007). The precursors and Products of justice climates: Group leader antecedents and employee attitudinal consequences, *Personnel Psychology*, 60, 929-963.

Meyer, J.P, Allen, N.J & Smith, C.A, (1993). Commitment to organizations and occupations, *Journal of Applied Psychology*, 78, 438-551.

Naami, Bdzalzahra. Shkrkn, H. (2004). Simple and multiple relationships of organizational justice with job satisfaction in an industrial company workers, *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Shahid Chamran University, the third period, the eleventh year, the number 1 and 2.

Okpara, J .o, Wynn, p (2008), The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Implications for management development, *Journal of Management Development* , 9 (27), 935-950.

Park WY, Yoon SH.(2009).*The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations*. J Korean Acad Nurs; 39(2): 229-36.

Shafiipoor motlagh, F. et al (2011). Assessment model of organizational justice on organizational trust for education. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*. Marvdasht Islamic Azad University. Year - No. 4, row 8. Pp. 1-20. (In Persian)

Sydjvady, SR, Farah. MM and Taheri Attar. Gh , (2008). Influence the manner shown on various aspects of job satisfaction and organizational dimensions of organizational justice, *Journal of Management*, Vol. 1, No. 1. (In Persian)

Yaghoubi, M. et al (2009), the relationship between organizational justice, job satisfaction, organizational commitment among university employees in hospitals, *Journal - Health Management Research, Tehran*. Volume 12, Number 35, pp: 32-25. (In Persian)

Yılmaz K, Taşdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1): 108-126.

Zhang L , Nie T, Luo Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes. *Strategic Management Journal*. Volume: 29, Issue: 3, Publisher: John Wiley & Sons, Ltd., Pages: 337-342.

Archive of SID