

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و رفتار مدنی مدیران گروه های آموزشی واحد های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی

سپروس حدادنیا^۱، عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران

سید احمد هاشمی، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

حجت اله فانی، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۴/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۲۲

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمان و رفتار مدنی سازمانی می باشد. پژوهش به روش توصیفی (بیمایشی) می باشد. جامعه آماری، کلیه مدیران گروه های آموزشی واحد های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۳۱۵ نفر در سال ۹۰-۹۱ می باشد. که تعداد ۱۱۸ نفر از آنها با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. از سه پرسش نامه ی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی، به عنوان ابزار پژوهش استفاده گردید که ضریب پایایی پرسش نامه ها به ترتیب ۰/۸۳۱، ۰/۸۲۸، ۰/۸۸۴ بر آورد شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ماتریس ضریب همبستگی، رگرسیون ساده و چند گانه و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که: ۱. بین ابعاد عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. ۲. بین عدالت سازمانی، رفتار مدنی سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد، ۳. بین بعد نوع دوستی و احترام، وظیفه شناسی، فضیلت و جوانمردی از ابعاد رفتار مدنی سازمانی با عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و ۴. بین بعد صلاحیت و بعد قابلیت اعتماد و خیر خواهی از ابعاد اعتماد سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رفتار مدنی سازمانی

مقدمه

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ما است. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان های مختلفی مراقبت می شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می گشاییم، در سازمان های متعدد آموزش می بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می شویم و هم زمان با سازمان های متعدد رابطه و سر کار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین، صحنه نمایش جهانی را ترک می کنیم، بنابر این انسان ها بیشتر عمرشان را در سازمان ها یا در رابطه با سازمان ها سپری می کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمان ها در دنیای کنونی است (حسین زاده و ناصری،

۱۳۸۶، ص ۲۰). سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دست آوردها و ستاده های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. بنابر این، رعایت عدالت رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران ۱۳۸۷). اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ بر می گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی^۱ آغاز می شود که ماحصل آن شناخت چهار نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی^۲، (به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می گردد)، عدالت رویه ای^۳ (مربوط می شود به عدالت دریافت شده از روش های استفاده شده برای تصمیم گیری در مورد اختصاص ها و نتایج)، عدالت تعاملی^۴ (به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می شود بر می گردد) و عدالت سیستمی^۵ (ادراک کارکنان در خصوص عادلانه رفتار کردن همکاران) در سازمان ها است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۶). علاوه بر چهار نوع عدالت فوق، ارشدی در تحقیق خود، از نوعی عدالت دیگر با عنوان عدالت اطلاعاتی^۶ (تلفی فرد از منصفانه بودن نظام ها و کانال های ارتباطی) نام می برد. (هاشمی شیخ شبانی و همکاران ۱۳۸۸، ص ۲۱۹-۲۳۶). مطالعه عدالت در محیط های کاری و سازمان ها در سال های اخیر رشد چشم گیری داشته است (ژانگ و همکاران^۷، ۲۰۰۹). عدالت سازمانی بیان می کند که باید با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنان رفتار شده است (آریی^۸، ۲۰۰۴، ص ۱۱۰). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می شود که آیا سازمان با آنها با عدالت برخورد می کند یا نه؟ (آبو ایلانین^۹، ۲۰۱۰). 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 نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۶). تحقیقات نشان داده است که فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابر این درک این که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۶، ص ۲۶). انعکاس عدالت سازمانی در رفتارهای سرپرست، حس خوبی ایجاد می کند (ابریلین و تاتوم^{۱۰}، ۲۰۰۵، صص ۱۰۴۰-۱۰۴۸). این حس، حسی از اعتماد به سرپرست و متعاقب آن اعتماد به سازمان را در کارکنان شکل می دهد (لی^{۱۱}، ۲۰۰۵، صص ۷۷-۹۵). اعتماد در برگیرنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است، و

1. Organizational justice
5. Systemic Justice
9. Abu Elanain

2. Distributive Justice
6. Information Justice
10. Eberline & Tatum

3. Procedural Justice
7. Zhang et al
11. Li

4. International Justice
8. Aryee

کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی به شمار می رود. سطح پایین اعتماد باعث می گردد که کارکنان جریان اطلاعات را در سازمان منحرف کنند و سوء ظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج پیدا کند و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیمات سازمان از کیفیت مطلوبی برخوردار نباشد (بیرد و آمان، ۱۹۹۵). اعتماد، مفهومی چند سطحی بوده، به تعاملات سطوح گوناگون همکاران، تیم ها و سطوح درون سازمانی مربوط می شود (دنيس^۱ ۲۰۰۴). جو اعتماد زمانی به وجود می آید که مدیران آنچه را که متعهد به انجام آن بوده اند را انجام دهند و رفتارشان قابل پیش بینی باشد. "راسل معتقد است که اعتماد جوهره رهبری خدمتگزار است (ژوزف و همکاران^۲، ۲۰۰۵، صص ۶-۲۲)، گالفور و دراپیو^۳ (۲۰۰۷، صص ۲۵۰-۲۵۹) سه نوع اعتماد در سازمان را شناسایی کرده اند: ۱- اعتماد شخصی، اعتمادی که زیر دستان به مدیران نشان دارند تا علاقه آنان را بی طرفانه در نظر بگیرد. ۲- اعتماد استراتژیکی، اعتماد در مأموریت، استراتژی سازمان و توانایی برای کسب موفقیت؛ ۳- اعتماد سازمانی^۴، اعتمادی که به موجب آن خط مشی های سازمان، آن گونه که بیان شده است، به طور منصفانه اداره و انجام خواهد شد. امروزه، اندیشمندان فرآیندهای اعتماد در محیط های کاری و تجاری را به عنوان استراتژی مشارکت و رفتار سازمانی فراگیر توصیف می کنند (اتکینس و بوچهر^۵، ۲۰۰۳، صص ۲۸۴-۳۰۴). طوسی (۲۰۰۲) وجود اعتماد در سازمان را از ویژگی های سازمان بالنده ذکر می کند. او اعتماد را باور داشتن درستی دیگران می داند. از نظر رابینز^۶ (۲۰۰۶) ویژگی عمده تیم هایی که عملکرد عالی دارند، اعتماد متقابل اعضا به یک دیگر است. اعتماد سازمانی بیشتر به انتظارات مثبت اشخاص و توقعاتی که اعضای سازمان در باره صلاحیت^۷ (باور به انجام درست وظایف)، قابلیت اطمینان^۸ (این بعد به میزانی مربوط می شود که یک جامعه، سازمان و یا گروه بر نظم، انسجام، ثبات، رویه های رسمی و قوانین تکیه می کند) و خیر خواهی^۹ (میزان اعتقادی است مبنی بر این که اعتماد کننده معتقد است اعتماد شونده می خواهد برای اعتماد کننده فارغ از منفعت طلبی فردی، نیکی انجام دهد). دارند اطلاق می شود (مایر و همکاران^{۱۰}، ۱۹۹۵، صص ۷۰۹-۳۴). اعتماد سازمانی موجب تقسیم اطلاعات در سازمان و سهم شدن همه افراد در اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد به ادای وظیفه، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در سازمان می شود (بیجیلسا و کپمان^{۱۱}، ۲۰۰۳). رفتار مدنی مجموعه رفتارها و عملکردهای است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می گیرد (چهن^{۱۲}، ص ۱۱۱). مفهوم رفتار مدنی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان^{۱۳} در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار مدنی یا شهروندی سازمانی^{۱۴} (OCB) انجام گرفت، بیشتر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۳). این اعمال و رفتارها که در محل کار اتفاق می افتند، این گونه تعریف می شوند: مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما عملکرد مؤثر سازمان را

1. Dennis

5. Atkinson & Butcher

9. Benevolence

13. Batham & Organ

2. Joseph et al

6. Robbins

10. Mayer et al

14. Organizational Behaviour

Citizenship

3. Galford & Drapeau

7. Competen

11. Bijlisma & Koopman

15. Bienstock et al

4. Organizational Trust

8. Reliability

12. Chohen

بهبود می بخشند (کر کمز و آرپکز ۲۰۰۹). با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود 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، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (بینستوک و همکاران ۲۰۰۳).

با توجه به مطالب فوق می توان این گونه استنباط کرد، کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظایف شغلی خود عمل می کنند و از سیاست های پذیرفته شده سازمان پیروی می کنند، به بهتر شدن محیط عمومی کار کمک نموده و در نتیجه بر کل سازمان تأثیر مثبت می گذارند. درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافقی واحدی میان محققان وجود ندارد. شاید بتوان گفت معتبرترین تقسیم بندی ارائه شده درباره ی ابعاد و مؤلفه های رفتار مدنی سازمانی توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ ارائه شده است که در تحقیق های مختلف مورد استفاده قرار می گیرد. این ابعاد عبارتند از: نوع دوستی و احترام (رفتاری داوطلبانه می باشد که هدف اصلی آن کمک به افراد دیگر سازمان با در نظر گرفتن وظایف یا روابط سازمانی می باشد، وظیفه شناسی (وجدان کاری یا وظیفه شناسی، رفتاری داوطلبانه در جهت کمک به سازمان می باشد که در آن، کارکنان از حداقل الزامات مورد نیاز وظیفه خود، فراتر می روند)، جوانمردی و فضیلت مدنی (جوانمردی، تمایل کارکنان به تحمل شرایطی است که دارای کمترین شرایط ایده آل مورد نظر آن ها می باشد بدون آن که شکایتی داشته باشند و نزاکت یا فضیلت، شامل فعالیت هایی است که به جلوگیری از ایجاد مشکلات کاری در ارتباط با دیگران، کمک می نماید) (دنيسکوليز برگر و همکاران^۱، ۲۰۰۵). شفیع پور مطلق و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی 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 می کند. با ورود اعتماد به مدیر، میزان واریانس تبیین شده به ۱۳٪ و با ورود اعتماد به همکاران به ۱۸٪ افزایش می یابد. روابط بین اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران با عدالت سازمانی ۵٪ معنی دار بوده است. پودساکف^۲ (۲۰۰۰) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که: عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، انواع عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انواع رهبری، رابطه رهبر و پیرو، به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند. طبرسا (۱۳۸۹) به این نتیجه دست یافت که: عدالت کلی (به ویژه عدالت توزیعی) و اعتماد سازمانی باید در بیمارستان های نظامی تقویت شود. برای بهبود وضعیت اعتماد سازمانی باید تلاش های لازم در جهت حمایت و مشارکت بیشتر کارکنان در امور و تصمیم گیری های سازمانی و نیز برگزاری جلسات دوره ای برای ایجاد هم سوئی و تفاهم میان مدیران و پرستاران صورت پذیرد (طبرسا، ۱۳۸۹، صص ۹۳-۹۹). حاصل یافته های اشجع (۱۳۸۷) در پژوهشی حاکی از آن بود که: مشارکت در تصمیم گیری با اعتماد به سرپرست، رفتار مدنی سازمانی، عدالت رویه ای، و عدالت توزیعی ($P < 0/01$)، اعتماد سازمانی با اعتماد به سرپرست، عدالت رویه ای، و عدالت توزیعی ($P < 0/01$)، اعتماد به سرپرست با رفتار مدنی سازمانی، هویت سازمانی، عدالت رویه ای، و عدالت توزیعی ($P < 0/01$). ولی رابطه های بین اعتماد

1. DeNicolis Bragger et al

2. Podsakoff

سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی و هویت سازمانی، معنادار نبود. جواهری کامل (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان داد: ادراک کارکنان از عدالت به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه دارد. ادراکات کارکنان از رابطه رهبر-عضو نیز به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه دارد. هم‌چنین اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان‌شناختی به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط دارد. نتایج تحقیق زارعی متین (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که رابطه مثبتی میان اجتناب از عدم اطمینان، جمع‌گرایی بین‌گروهی، برابری جنسی، قاطعیت و نوع دوستی با اعتماد وجود دارد. از طرفی رابطه منفی میان فاصله قدرت و آینده‌گرایی با اعتماد وجود دارد و در نهایت رابطه معناداری بین جمع‌گرایی درون‌گروهی و عملکردگرایی با اعتماد مشاهده نشده است. (زارعی متین، ۱۳۸۸، صص ۱۴۵-۱۷۸). فرحبد و همکاران^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که تنها عدالت تعامل تأثیر مثبت بر رفتار مدنی سازمانی داشته. و هم‌چنین، یک رابطه مثبت بین ادراک کارکنان و رفتار مدنی سازمانی وجود دارد. الاین^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان داد: رفتار مدنی سازمانی کارکنان با نقش میانجی عدالت تعاملی رابطه دارد. ارتورک^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان داد: اعتماد به مدیر بر درک کارکنان از عدالت سازمانی مدیر تأثیر می‌گذارد و این امر خود نیز بر رفتارهای شهروندی سازمان نسبت به مدیر و نسبت به افراد تأثیر می‌گذارد. چو و کسلر^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی با این نتیجه دست یافتند: که بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بهلولی زیناب و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی 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 مختلف رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اعتباریان و همکارش (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان داد که: سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تأثیر داشت. تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های عدالت (توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری به دست نیامد. تاسدان و ایلماز^۵ (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند. و سابقه، جنسیت، میزان تحصیلات بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مؤثر بود. تنها سابقه بر عدالت سازمانی درک شده توسط آنها مؤثر 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 (۱۳۸۸) 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 نحوه به کارگیری آن، جهت افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، الزامی است. پارک و یون^۶ (۲۰۰۹) در تحقیقی نشان دادند، که سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی

1. farahbod & et al
2. Elanain
3. Erturk
4. Chu & Kessler
5. Yilmaz & Taşdan
6. Park & Yoon

و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان تأثیر زیادی داشته اند. لیو و راب^۱ (۲۰۰۵)، نشان دادند عدالت سازمانی ادراک شده رابطه مثبتی با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی دارد. بهاری فر (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد که ارزش های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می گذارد. هم چنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد.

مطالعات ارتورک (۲۰۰۷) نشان می دهد: اگر چه متغیرهای متعددی بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر هستند ولی در این بین، متغیرهای عدالت رویه ای، عدالت مرآوده ای و عدالت توزیعی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، بیشترین فراوانی را دارند. برخی پژوهش ها نشان می دهد، اعتماد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی، دارای نقش کامل میانجی است.

از آن چه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که کارکنان و سازمان های مختلف می توانند از آنها بهره گیرند. از گزارش ها و آمار چنین به دست می آید که در کشور ما مسأله عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رفتار شهروندی یا مدنی و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همین بررسی ها و گزارش های حاکی از این واقعیت است که در خصوص عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی در قلمرو آموزش عالی به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی هیچ مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته است و از آن جایی 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 زمینه ها به تحقیق و پژوهش پردازند. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و بررسی آن در بین اساتید در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز در صدد یافتن عوامل مداخله گر در این زمینه ها بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح آموزش دانشگاه ها را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با اساتید باعث افزایش بهره وری آنها گردد و از طرفی عدالت اقتضا می کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچ کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی مبارزه شود. و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می کند که عدالت و تعهد در بین آنها هر روز بیشتر احساس گردد. با توجه به این امر پژوهش حاضر به بررسی رابطه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با رفتار مدنی سازمانی مدیران گروهای آموزشی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی خواهد پرداخت و به این پرسش ها پاسخ خواهد داد که:

در مدیران گروهای 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 اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عدالت سازمانی، اعتماد 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 اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۶- آیا مدل پیشنهادی ارائه شده جهت اندازه گیری رابطه بین عدالت سازمانی، اعتماد 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 تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد. به این معنی که از یافته های آن می توان در مسائل و مشکلات پیش روی واحد های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و دیگر مناطق استفاده نمود.

جامعه آماری، نمونه گیری و روش نمونه گیری

جامعه ی آماری مورد پژوهش را مدیران گروه های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ که تعداد آنها بالغ بر ۳۱۵ نفر است، تشکیل می دهد که از بین آنها تعداد ۱۱۸ نفر از راه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری

جهت جمع آوری داده ها از سه پرسش نامه بهره گرفته شده است: برای سنجش عدالت سازمانی از مقیاس عدالت سازمانی کولکوئیت^۱ (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسش نامه ۲۰ گویه ای که در طیف پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است، چهار نوع عدالت سازمانی را شامل توزیعی (۴ گویه)، رویه ای (۷ گویه)، اطلاعاتی (۵ گویه)، و عدالت تعاملی (۴ گویه) می سنجد. این پرسش نامه اولین بار توسط هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) به فارسی برگردانده شده است. هم چنین برای سنجش نوع پنجم عدالت سازمانی یعنی عدالت سیستمی از پرسش نامه (۶ گویه ای) بیوگری^۲ (۱۹۹۸) استفاده شده است. پرسش نامه ی اعتماد سازمانی را مایر و همکاران (۱۹۹۹) ساخته اند. پرسش نامه ی مذکور سه بعد صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیر خواهی را با ۲۴ گویه می سنجد که در طیف پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است. سهم هر یک از انواع تعهد ۸ گویه می باشد. پرسش نامه سنجش رفتار مدنی سازمانی به وسیله پودساکف، مکنزی، مورمن و فیتیر^۳ (۱۹۹۱) ساخته شده و برای اولین بار، پس از آماده شدن، توسط نعیمی و شکرکن (۱۳۸۰) مورد استفاده قرار گرفته است. پرسش نامه مذکور در سه حیطه: نوع دوستی و احترام، وظیفه شناسی، فضیلت و جوانمردی، برای آزمودنی ها تدارک دیده شده است که جمعاً دارای ۱۸ گویه می باشد که در طیف پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است. جهت بررسی روایی پرسش نامه ها،

1. Coulcoit

2. Biuogeri

3. Podsakf, Makenzi, Mourmon & Fiter

از نظرات متخصصان ذیربط استفاده شد. با نظرسنجی و ارزیابی های انجام شده روایی پرسش نامه ها تایید شد. برای برآورد پایایی پرسش نامه ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام محاسبات، ضریب پایایی پرسش نامه عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۳۱، ۰/۸۲۸، ۰/۸۸۴ محاسبه شده است. داده های گرد آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی چندگانه، تحلیل رگرسیون ساده و گام به گام و تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفته اند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزارهای SPSS و AMOS5 برای تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته های پژوهش

سؤال 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 رویه ای	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی	عدالت سیستمی
رفتار مدنی	۰/۵۳۸**	۰/۷۳۱**	۰/۵۳۲**	۰/۵۴۴**	-۰/۳۷۵**	۰/۱۵۵

***: 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 ۰/۵۳۸ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، معنی دار می باشد، بدین معنی که هر چه نمره ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. هم چنین بین ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، 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، رابطه ای منفی و معنی دار وجود دارد (در سطح ۰/۰۱). بین عدالت سیستمی با رفتار مدنی سازمانی، رابطه ای معنی دار وجود ندارد. حال پرسش این است که آیا می توان از راه نمره ی عدالت سازمانی میزان نمره ی رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی کرد. با استفاده از تحلیل رگرسیون ساده به این پرسش پاسخ می دهیم. نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی نشان می دهد که، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۳۸ می باشد و مقدار ضریب تعیین آن برابر با ۰/۲۷۲ 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:

$$\text{(عدالت سازمانی)} = ۰/۴۸۷ + ۴۸/۰۱ \times \text{رفتار مدنی سازمانی}$$

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد عدالت سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی

گام	متغیرها	R	R2	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری	
۱	عدالت تعاملی	۰/۶۸۴	۰/۴۶۷	۱۰۰	۰/۰۰۰۱	۲/۶۲	۰/۶۸۴	۱۴/۱۳	۰/۰۰۰۱	
۲	عدالت تعاملی	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۸۳/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱/۹۴	۰/۵۰۶	۷/۵۷	۰/۰۰۰۱	
	عدالت توزیعی							۵/۹۳		۱/۷۷
۳	عدالت تعاملی	۰/۷۹۲	۰/۶۲۶	۶۳/۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۹۶	۰/۲۵۱	۲/۴۴	۰/۰۰۰۱	
	عدالت توزیعی							۵/۹۹		۱/۷۲
	عدالت رویه ای							۳/۱۶		۱/۱۵
۴	عدالت تعاملی	۰/۸۰۳	۰/۶۴۵	۵۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۴	۰/۲۲	۲/۱۹	۰/۰۰۰۱	
	عدالت توزیعی							۶/۴۷		۱/۸۳
	عدالت رویه ای							۲/۹۷		۱/۰۷
	عدالت اطلاعاتی							۰/۰۱۸		-۲/۱۴

سؤال دوم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی (متغیر مستقل) و اعتماد سازمانی (متغیر وابسته)

متغیرها	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی	عدالت سیستمی
اعتماد 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 ۳ نشان داده شده است، میزان ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی (به طور کلی) و اعتماد سازمانی برابر با ۰/۳۲ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، بدین معنی که هر چه نمره ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان اعتماد سازمانی نیز افزایش می یابد. هم چنین بین ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی با اعتماد سازمانی، رابطه معنی داری مثبت و وجود دارد و برای بعد عدالت اطلاعاتی رابطه ای معنی داری در جهت عکس (همبستگی منفی) است یعنی هرچه نمره متغیر اعتماد سازمانی افزایش یابد نمره متغیر های عدالت اطلاعاتی کاهش می یابد و بالعکس. هم چنین بین بعد عدالت سیستمی با اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. برای پاسخ به این سؤال که آیا عدالت سازمانی قادر به پیش بینی اعتماد سازمانی می باشد از روش آماری تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی

گام	متغیرها	R	R2	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
۲	عدالت توزیعی	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۸۳/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱/۲۸	۰/۴۷۱	۵/۸۸	۰/۰۰۰۱
	عدالت اطلاعاتی							-۲/۸۵	

همان گونه که که مشاهده می شود بعد عدالت توزیعی، اولین متغیری است که وارد معادله شده است و پس از آن متغیر های عدالت اطلاعاتی بیشترین توانائی را به صورت ساده و ترکیبی در پیش بینی متغیر اعتماد سازمانی دارند. جدول ۵، نشان می دهد که در گام اول متغیر عدالت توزیعی به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله گردیده است. بنابر این عدالت توزیعی در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تأثیر را بر زیر مقیاس اعتماد سازمانی داشته است، که در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر عدالت اطلاعاتی، در تعامل با متغیر عدالت توزیعی تنها ۰/۰۵۱ از واریانس اعتماد سازمانی را پیش بینی می کنند. که این پیش بینی ها در سطح قوی معنادار می باشد. بنابر این در بین ابعاد عدالت سازمانی تنها دو بعد عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی قادر به پیش بینی متغیر وابسته اعتماد سازمانی می باشد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

متغیر	R	R2	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
عدالت سازمانی	۰/۶۰۳	۰/۳۶۴	۳۲/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۷	۰/۴۳۶	۵/۵۴	۰/۰۰۰۱
اعتماد سازمانی					۰/۴۸۵	۰/۳۰۰	۳۰/۸۲	۰/۰۰۰۱

متغیر وابسته: رفتار مدنی سازمانی

همان طور که مشاهده می شود ضریب همبستگی چند گانه بین عدالت سازمانی، اعتماد 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 متغیر های عدالت سازمانی و اعتماد 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 چند گانه به شرح زیر است:

$$\text{(اعتماد سازمانی)} + ۰/۴۸۵ + \text{(عدالت سازمانی)} + ۰/۴۰۷ = ۲۹/۰۳ + \text{رفتار مدنی سازمانی}$$

سؤال چهارم پژوهش: آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟

جهت پاسخ به این سؤال از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می کنیم که نتایج در جدول ۶ 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 ۶- ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

متغیرها	نوع دوستی و احترام	وظیفه شناسی	فضیلت و جوانمردی	عدالت توزیعی	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

سؤال پنجم پژوهش: آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

برای بررسی این سؤال ماتریس همبستگی بین ابعاد دو متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی را از طریق آزمون همبستگی پیرسون بدست می آوریم. همان طور که در جدول ۹ مشاهده می شود رابطه معنی داری بین این ابعاد از طریق ضرایب همبستگی قابل بیان است. نتیجه بدست آمده به این شرح است که در بین ابعاد اعتماد سازمانی (صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیر خواهی) بعد خیر خواهی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای از ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبتی در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. با مابقی ابعاد رابطه ی معنی دار وجود ندارد. بین بعد صلاحیت با بعد عدالت اطلاعاتی در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری در جهت منفی بر قرار است. بین این بعد با دیگر ابعاد از عدالت سازمانی همبستگی معناداری وجود ندارد. بین بعد قابلیت اطمینان، سومین بعد اعتماد سازمانی با بعد عدالت توزیعی از عدالت سازمانی، در سطح ۰/۰۱ رابطه آماری معناداری وجود دارد، بین این بعد با ابعاد دیگر رابطه ای 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.

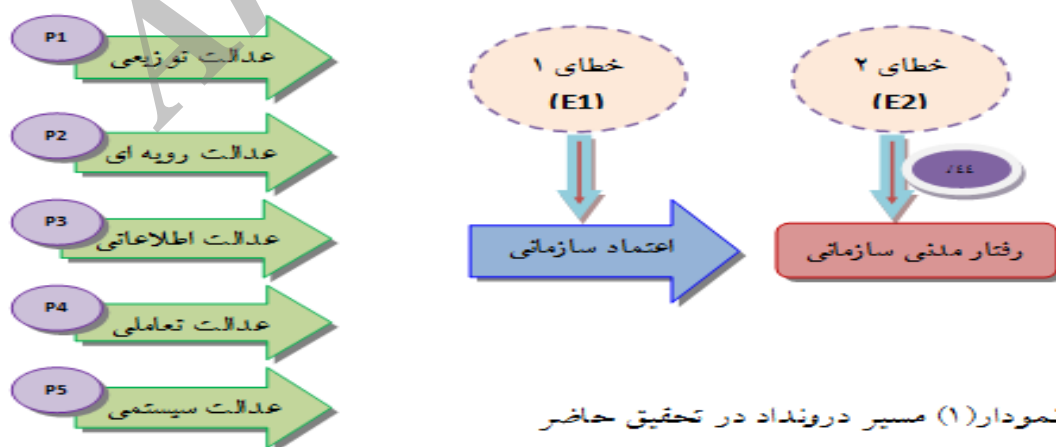
جدول ۷- ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی

متغیرها	خبرخواهی	صلاحیت	قابلیت اطمینان	عدالت توزیعی	عدالت اطلاعاتی	عدالت تعاملی	عدالت رویه ای	عدالت سیستمی
خبرخواهی	۱							
صلاحیت	۰/۵۲۱**	۱						
قابلیت اطمینان	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	۰۰/۱۹۱	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

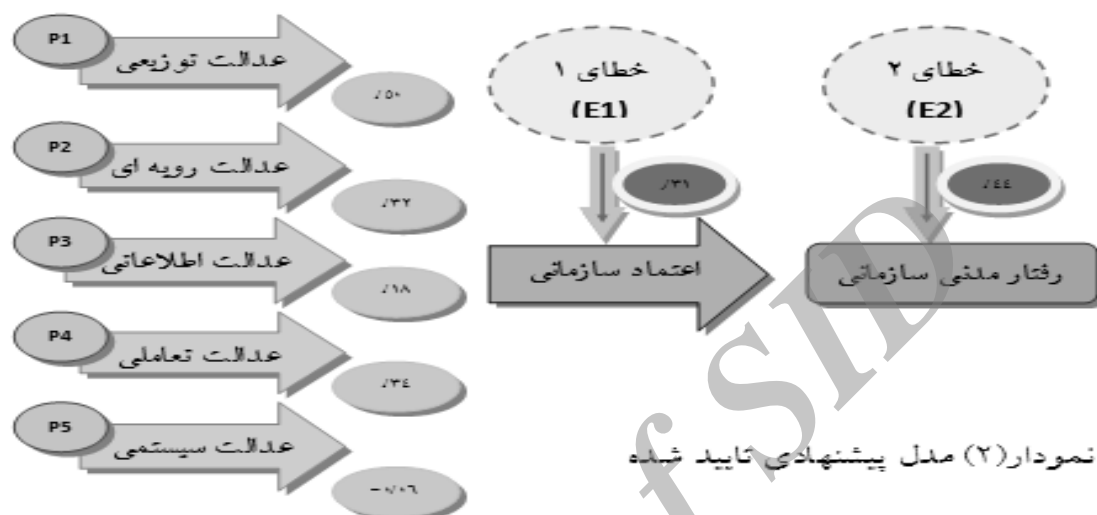
** : وجود رابطه معنی دار در سطح ۰/۰۱ ، * : وجود رابطه معنی دار در سطح ۰/۰۵

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 مسیره های متمایزی در نظر گرفته می شود. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق 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 می باشد و (۲) متغیر درون زا (وابسته) که در این تحلیل رفتار مدنی سازمانی و اعتماد سازمانی می باشد. نمودار پیشنهادی جهت تحلیل مسیر به صورت زیر می باشد.



در نمودار فوق هر یک از ابعاد شش گانه بر اعتماد سازمانی تأثیر گذاشته و اعتماد سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی تأثیر می گذارد، یعنی تأثیر هر یک از ابعاد بر رفتار مدنی سازمانی اثر غیر مستقیم است و اثر اعتماد سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی اثر مستقیم می باشد. نمودار ۲، مسیر برون داد را نشان می دهد که از طریق نرم افزار AMOS5 مورد تحلیل قرار گرفته است.



جدول ۸- 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	0/39	0/02	0/44	-0/12
عدالت رویه ای	0/39	-0/27	0/82	0/18
عدالت اطلاعاتی	0/39	-0/27	-0/27	0/22
عدالت تعاملی	0/44	0/82	-0/27	0/14
عدالت سیستمی	-0/12	0/18	0/22	-0/02

همان گونه که از نمودار مشخص است مقدار بتا هر یک از ابعاد روی اعتماد سازمانی تقریباً همگی معنی دار می باشد (بجز متغیر عدالت سیستمی که مقدار آن منفی و غیر معنی دار می باشد) یعنی اثر مستقیم هر یک از ابعاد (بجز بعد عدالت سیستمی) بر اعتماد سازمانی معنی دار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج به دست آمده از سؤال پژوهشی اول، بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی با ضریب همبستگی 0/523 در سطح 0/01 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، 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، رویه ای و اطلاعاتی نسبت به بعد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغیر وابسته یعنی رفتار مدنی سازمانی می باشد. این نتایج همسو است با نتایج تحقیقات فرجد و همکاران (۱۳۹۱)، الانین (۲۰۱۰)، ارتورک (۲۰۰۷)، چو و کسلر (۲۰۰۸)، بهلولی زیناب و همکاران (۱۳۸۹).

طبق نتایج به دست آمده از سؤال پژوهشی دوم، بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با ضریب همبستگی $0/32$ در سطح $0/01$ معنی دار می باشد، به این معنی که هر چه نمره ی عدالت سازمانی افزایش یابد، میزان اعتماد سازمانی نیز افزایش می یابد. هم چنین بین ابعاد عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی با اعتماد سازمانی، رابطه معنی داری مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش اعتماد سازمانی می شود. و هم چنین بعد عدالت اطلاعاتی با اعتماد سازمانی رابطه ای منفی معنی داری وجود دارد، یعنی با افزایش نمره بعد عدالت اطلاعاتی باعث کاهش نمره اعتماد سازمانی می شود. هم چنین بین بعد عدالت سیستمی با اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین از بین ابعاد عدالت سازمانی تنها دو بعد عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی قادر به پیش بینی متغیر وابسته اعتماد سازمانی می باشد. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات، طبرسا (۱۳۸۹).

طبق نتایج به دست آمده از سؤال پژوهشی سوم، بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با ضریب همبستگی $0/32$ و بین عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی $0/532$ و بین رفتار مدنی سازمانی و اعتماد 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 می شود. نتایج به دست آمده هم سویی دارد با نتایج تحقیقات یون و پارک (۲۰۰۹)، ارتورک (۲۰۰۷)، پودساکف (۲۰۰۰).

طبق نتایج به دست آمده از سؤال 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 معنی داری وجود دارد. ولی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای مثبت بوده و در سطح $0/01$ معنادار می باشد. یعنی با افزایش نوع دوستی و احترام نمره یکی از این چهار بعد افزایش می یابد. 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 می یابد. و هم چنین بین وظیفه شناسی و ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی با مابقی ابعاد دیگر رابطه معنی دار وجود دارد. و هم چنین بین فضیلت و جوانمردی با دیگر ابعاد عدالت سازمانی به استثنای عدالت سیستمی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات لیو و راپ (۲۰۰۵).

طبق نتایج به دست آمده از سؤال پژوهشی پنجم، رابطه بین ابعاد اعتماد سازمانی، خیرخواهی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای از ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبتی در سطح $0/01$ وجود دارد. یعنی با افزایش بعد خیرخواهی از ابعاد اعتماد سازمانی یکی از این سه بعد عدالت سازمانی افزایش می یابد. ولی با مابقی ابعاد رابطه ی معنی دار وجود ندارد.

بعد صلاحیت با بعد عدالت توزیعی از عدالت سازمانی در سطح ۰/۰۱ رابطه معنادار مثبت وجود دارد ولی بعد صلاحیت با بعد دیگر عدالت سازمانی یعنی عدالت اطلاعاتی در سطح ۰/۰۵ رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. یعنی با افزایش نمره بعد خیر خواهی، بعد عدالت اطلاعاتی از ابعاد عدالت سازمانی کاهش می یابد. بنابراین بین بعد خیرخواهی با دیگر بعد عدالت سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. و هم چنین بین بعد قابلیت اطمینان از اعتماد سازمانی با یکی از ابعاد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی رابطه معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. و بین این بعد با دیگر ابعاد رابطه ای وجود ندارد. نتایج به دست آمده همسویی دارد با نتایج تحقیقات تاسدان و ایلماز (۲۰۰۹)، زارع متین (۱۳۸۸).

منابع فارسی

- اشجع، آ. (۱۳۸۷). *رابطه مشارکت در تصمیم گیری و اعتماد با رفتار مدنی سازمانی، هویت و عدالت سازمانی در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان*، پایان نامه، استاد راهنما: ابوالقاسم نوری، حمیدرضا عریضی استاد مشاور: حسین سماواتیان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اصفهان.
- اعتباریان، ا و احمدی پناه، آ. (۱۳۸۹). *رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان (اصفهان)*، فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال چهارم، شماره ۲، تابستان ۸۹، ص ۲۳.
- بهاری فر، علی (۱۳۸۹). *بررسی پیامدهای ارزشی های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)*، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، فروردین ۱۳۸۹.
- بهلولی، ز. (۱۳۸۹). *بررسی عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز*، مجله فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴، پاییز ۸۹، ص ۷۳-۱۰۸.
- جواهری کامل، م. (۱۳۸۸). *تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر-عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی*، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۳ (پیاپی ۲۴).
- حسین زاده، ع و ناصری، م. (۱۳۸۶). *عدالت سازمانی، ماهنامه علمی آموزشی، تهران*. - تدبیر، سال هجدهم، اسفند ماه ۸۶، شماره ۱۹۰، ص ۱۸-۲۳.
- زارعی متین، ح. (۱۳۸۸). *نقش مولفه های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی: بررسی روابط بین ابعاد فرهنگی گلوب (GLOBE) و اعتماد سال چهارم (شماره ۱۵)*، ص ۱۴۵-۱۷۸.
- سید جوادین، ر و فراچی، م. م و طاهری عطار، غ. (۱۳۸۷). *شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی*، مجله مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱.
- طبرسا، غ. ع. (۱۳۸۹). *عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی*، مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۲، ص ۹۳-۹۹.
- مردانی حموله، م و حیدری، ه. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان بیمارستان*، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۲(۲): ۵۸-۴۷.
- نعمی، ع. ز و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). *بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی*، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره های ۱ و ۲.
- هاشمی شیخ شبانی، س. ا. (۱۳۸۸). *رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزه های رفتار مدنی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی*، مجله دست آوردهای روانشناختی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، زمستان ۱۳۸۸، دوره چهارم، سال ۳-۱۶، شماره ۲، ص ۲۱۹-۲۳۶.
- یعقوبی، م. (۱۳۸۸). *رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، تهران. دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص ۳۲-۲۵.

منابع انگلیسی

- 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, Vol. 29, No. 1, pp. 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, No. 1, PP. 1-14.
- Atkinson, S. and Butcher, D., 2003, **Trust in Managerial Relationship**, Journal of Managerial Psychology; Vol. 18. No. 4, pp. 283-304.
- Baired, A., and Amand, R., 1995, **Trust within the Organization**, Monograph, Issue1.
- Beugre, C. D., 1998, **Implementing Business Process Reengineering: The Role of Organizational Justice**, Journal of Applied Behavioral Science, Vol. 34, No. 3, pp. 347-361.
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., and Smith R. K., 2003, **Organizational Citizenship Behavior and Service Quality**, Journal of Service Marketing, Vol. 17, pp.357-378.
- Bijlsma, K. and Koopman, P., 2003, **Introduction: Trust within Organization**, Personal Review, Vol. 32, No. 5.
- Chu, J., and Kessler, S. R., 2008, **Employees' Distributive Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors: A Social Exchange Perspective**, Review of Business Research, Vol. 8, No. 6.
- Cohen A., 2006, **The Relationship between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture**, Journal of Vocational Behavior, Vol. 69, No. 1, PP. 105-118.
- Colquitt, J. A., 2001, **The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure**, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, pp. 386-400.
- DeNicolis-Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., and 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.
- Dennis, R. S., 2004, **Servant Leadership Theory: Development of the Servant Leadership Theory Assessment Instrument**, A Dissertation Presented for the Degree Doctor of Philosophy Strategic Human Resource Management Perspective, Journal of Technology Management, Vol. 4, No. 2, pp. 180-187.
- Eberline, R., and Tatum, Ch., 2005, **Organizational Justice and Decision Making (When Good Interactions Are Not Enough)**, Management De-Cision, Vol. 43, No. 7/8, pp.1040-1048.
- 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, Vol. 17, No. 2, pp. 170-92.
- Erturk, A., 2007, **Increasing Organizational Citizenship Behaviors of Turkish Academicians, Mediating Role of Trust**. Journal Manag Psychol, Vol. 3, pp. 257-70.
- 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, Vol. 22, No. 3, pp. 257-70.
- Farahbod, farzin and 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, pp. 893.
- Galford, R., and Drapeau. A., 2007, **The Trusted Leader; Available at www.quickmba.com**. Proposal of Management; Vol. 18, No. A, pp. 250-259.
- Joseph, E. E., and Winston, B. E., 2005, **A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, Organizational Trust**, Leadership & Organization Journal, Vol. 26, No. 1, pp. 6-22.
- Korkmaz, T. and Arpaci, E., 2009, **Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence**, Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 1, pp. 2432-2435.

- Li, L., 2005, **The Effects of Trust and Shared Vision on Inward Knowledge Transfer in Subsidiaries' Intra- and Inter-Organizational Relationships**, *Int. Bus. Rev.*, No. 14, pp. 77-95.
- Liao, H and Rupp, D. E., 2005, **The Impact of Justice Climate and Justice Orientation on Work Outcomes: Across-Level Multifoci Framework**, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 242-256.
- Mayer, R. C., J. H. Davis and D. E. Schoorman., 1995, **An Intergrative Model of Organizational Trust**, *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp. 709-34.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A., 1999, **Commitment to Organizations and Occupations**, *Journal of Applied Psychology*, No. 78, pp. 438-551.
- Park, W. Y., Yoon, SH., 2009, **The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Justice and Organizational Effectiveness in Nursing Organizations**, *Journal Korean Acad Nurs*, Vol. 39, No. 2, pp. 229-36.
- Podsakoff, P. M., 2000, **Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research**, *Journal Manag*, Vol. 26, pp. 513-63.
- Robbins, S. P., 2006, **Management of Organizational Behavior Translated by F. Omidvaran**, Tehran, Nashr Mehrban Publication (in Persian).
- Shafiiipoormotlagh, F., 2011, **Assessment Model of Organizational Justice and Organizational Trust for Education**, *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*. Marvdasht Islamic Azad University. Year - Vol. 4, No. 8, pp. 1-20.
- Toosi, M. A., 2002, **Organizational Excellence**, Tehran, Center for Governmental Management Training (in Persian).
- Taşdan, M., and Yılmaz K., 2009, **Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools**, *Journal of Educational Administration*, Vol. 47, No. 1, pp. 108-126.
- Zhang, L., Nie, T., and Luo, Y., 2009, **Matching Organizational Justice With Employment Modes**, *Strategic Management Journal*, Vol. 29, No. 3, pp. 337-342.