

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و چهارم - زمستان ۱۳۸۸

صص ۴۲ - ۲۵

رابطه بین اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنها از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در شهر اصفهان

محمدعلی نادى^۱ - نزهت الزمان مشفقى^۲ - سیدعلی سیادت^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط بین اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنان از ابعاد عدالت سازمانی در آموزش و پرورش شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمد. در راستای دستیابی به هدف پژوهش، از بین کلیه معلمان آموزش و پرورش شهر اصفهان ۳۶۱ نفر (۱۲۷ مرد و ۲۳۴ زن) به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین نواحی پنجگانه انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش شامل ۲ پرسشنامه برای سنجش اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیر و ۳ پرسشنامه برای اندازه‌گیری ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بوده است. داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی کنونیکال و رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از بررسی روابط همبستگی کنونیکال

۱. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (نویسنده مسؤل)

Email: NZ.Moshfeghi@yahoo.com

۳. دانشیار دانشگاه اصفهان

اعتماد به مدیر و سازمان با ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده معلمان نشان داد که رابطه با اولین زوج همبستگی بین اعتماد به سازمان با ابعاد عدالت سازمانی مثبت و معنادار بوده و با دومین زوج همبستگی بین اعتماد به مدیر با ابعاد عدالت سازمانی رابطه نداشته است. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که از بین کلیه ابعاد عدالت سازمانی تنها عدالت تعاملی برای اعتماد به سازمان دارای توان پیش‌بینی بوده است. **کلید واژه‌ها:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر.

مقدمه

امروزه مدیریت برای ارتقای کیفیت نیازمند ابزارهای مختلفی است. یکی از این ابزارها استقرار عدالت و اعتمادسازی در سازمان است (ساندرز و ثورن هیل^۱، ۲۰۰۳). اعتماد نظیر هواسست، همه انسانها وقتی به آن توجه دارند که وجود ندارد. همچنین مانند اعتبار متاعی گذرا درون هر سازمان است و باید برای خدمت و رشد به‌طور مستمر پرورش یابد و نوسازی شود (هوی و تارتر^۲، ۲۰۰۴). اعتماد یک ساختار چندبعدی است که در تئوری تبادل اجتماعی به‌سختی مورد مطالعه قرار گرفته و شکلی از تبادل است که به دو صورت تبیین گردیده است؛ ابتدا به‌صورت ارتباط تبادلی بین کارکنان و سازمان، دوم ارتباط تبادلی پویا میان کارکنان و مدیران (رادر^۳، ۲۰۰۳).

اعتماد در یک سیستم، نگرشی جمعی است که باعث ترویج ابتکار، خلاقیت و مخاطره‌پذیری می‌شود. در سازمانهای دارای اعتماد سیستمی پایین، تسهیم اطلاعات با دقت کمتری صورت می‌پذیرد و اعتماد پایین اعضای یک گروه کاری اغلب به شکست نهایی آن می‌انجامد (اکبری، ۱۳۸۷).

در متون مربوط به اعتماد الگوهایی از جمله شکل‌گیری اولیه اعتماد (زاند^۴،

1. Saunders & Thorn hill

2. Hoy & Tarter

3. Ruder

4. Zand

۱۹۹۶)، رابطه میان فرد اعتمادکننده و فرد معتمد (مایر و همکاران^۱، ۱۹۹۵) و اعتماد مدیریتی (ویتنر و همکاران^۲، ۱۹۹۸) مطرح گردیده است (رادر، ۲۰۰۳).

اعتماد میان دو فرد از یک فرایند چرخشی متقابل شکل می‌گیرد و با انتظارات یک فرد در مورد رفتار دیگری شروع می‌شود. وقتی افراد به یکدیگر اعتماد پیدا می‌کنند مطمئن هستند که کنترل ضروری نمی‌باشد، زیرا فرد دیگر به تعهداتش عمل خواهد کرد (زاند، ۱۹۹۶).

مدل پیشنهادی مایر، دیویس و شورمن (۱۹۹۳) به شرح یک رابطه بین فرد اعتمادکننده و معتمد در یک محیط سازمانی پرداخته است و در این الگو اعتماد یک‌جانبه و تمایل اعتمادکننده از عوامل مهم برقراری اعتماد است (مایر و همکاران، ۱۹۹۵).

ویتنر و همکاران (۱۹۹۸) چارچوب تبادلی رفتار قابل اعتماد مدیریتی را که در آن اقدامات مدیریتی مبنای اعتماد است مطرح کرد. این اقدامات از ۵ بعد تشکیل شده است:

- الف) همسانی رفتاری: قابل اعتماد بودن مدیر بر پایه اقدامات و رفتارهای قبلی.
- ب) یکپارچگی رفتاری: همسانی آنچه بیان می‌کند و آنچه عمل می‌کند.
- ج) در میان نهادن و اعطای کنترل: میزان مشارکت دادن کارکنان از سوی مدیران.
- د) ارتباطات: اطلاعات دقیق، توجیه تصمیم‌گیری‌ها و باز بودن سه عامل ارتباطی هستند که بر قابل اعتماد درک شدن مدیر از سوی کارکنان نقش دارند.
- ه) نشان دادن دغدغه‌خاطر: دغدغه‌خاطر نسبت به کارکنان با در نظر گرفتن نیازهای آنان نیز نشان‌دهنده رفتار قابل اعتماد مدیران است.

از آنجا که سازمانها محیطهای اجتماعی سلسله‌مراتبی هستند، ارتقای احساس تعهد کارکنان وظیفه مهم مدیران محسوب می‌شود (دی کریمر و همکاران^۳، ۲۰۰۶). پژوهشگران ادراک از اعتماد و امید کارکنان در سازمان را یک پیش‌آیند بالقوه تعهد سازمانی محسوب

-
1. Mayer, Davis & Schoorman
 2. Whitener, Brodt, Korsgaard & Werner
 3. De Cremer & Dijke & Bos

کرده‌اند (بروکنر و سیگل،^۱ ۱۹۹۶). یکی از روشهای ارتقای احساس تعهد در پیش گرفتن فرایندهای منصفانه از سوی مدیران است (دی کریمر و همکاران، ۲۰۰۶).

موضوع عدالت و فرایندهای منصفانه یک درونمایه محوری در زندگی سازمانی محسوب می‌شود که غالباً در قالب مذاکره کارکنان در مورد دریافت یا عدم دریافت برآیندهای مناسب (عدالت توزیعی) (دی کریمر، ۲۰۰۵) و اینکه آیا فرایندهای تصمیم‌گیری مدیران به‌منظور نیل به این برایندها (عدالت فرایندی) صحیح بوده است یا خیر؟ جلوه‌گر می‌شود (تایلر^۲، ۱۹۸۹). در کنار طرح عدالت رویه‌ای (که در متون و پیشینه تحقیقات به‌عنوان عدالت فرایندی نیز مطرح شده) و بعد سوم موسوم به عدالت تعاملی نیز به‌منصه ظهور رسید. در این شکل از عدالت سازمانی بر جنبه بین‌فردی اعمال و اقدامات سازمانی به‌ویژه نحوه ارتباط و تعامل مدیران و سرپرستان با کارکنان تأکید می‌شود (گلپرور و همکاران، ۱۳۸۶).

پیلایی و ویلیامز^۳ (۲۰۰۴) استدلال می‌کنند زمانی که پراکندگی پیامدها و آثار سازمانی منصفانه تلقی شوند، احتمالاً سطوح بالاتری از اعتماد حادث خواهد شد.

مقوله اعتماد نه تنها به ادراک عدالت در تخصیص سهمیه‌ها و بازده‌ها، بلکه به روندهایی که برای نیل به چنین تصمیم‌هایی صورت می‌گیرد، نیز اطلاق می‌شود. کارکنانی که احساس می‌کنند مدیران به شیوه‌ای منصفانه آنها را ارزیابی کرده‌اند مایل‌اند تا اعتماد خود را مثبت ارزیابی کنند (فالگر و کونوفسکی^۴، ۱۹۸۹).

ساندرز و ثورن‌هیل (۲۰۰۳) در پژوهشی علاوه بر تأیید یافته‌های قبلی در خصوص رابطه بین عدالت رویه‌ای و اعتماد اهمیت بارز عدالت در برخوردها (عدالت تعاملی) را در افزایش اعتماد نشان دادند. اخیراً بروکنر و سیگل (۱۹۹۶) این‌گونه اظهارنظر کرده‌اند که دیدگاههای فردی مثبت در مورد فرایندها و رویه‌های سازمانی احتمالاً به سطوح بالاتری از اعتمادسازی در سازمانها بین مدیران این سازمانها منجر شده‌اند و فقدان عدالت رویه‌ای احتمالاً به بروز سطوح پایین‌تری از اعتماد منجر خواهد شد (ساندرز،

1. Brockner & Siegel

2. Tilyer

3. Pillai & Williams

4. Folger & Konovsky

۲۰۰۳). دی کریمر و همکاران (۲۰۰۶) گزارش کرده‌اند که عدالت رویه‌ای رهبران به هویت‌یابی و اعتماد اثر می‌گذارد.

هس و استوری^۱ (۲۰۰۵) نیز در بررسی تعهد اعتماد محور روابط چند بعدی مشتریان - تولیدات دریافتند که رضایت مقدمه اعتماد است. گیلدر^۲ (۲۰۰۳) دریافت وضعیت شغلی، اعتماد و تعهد به‌طور متفاوتی با رفتارهای کاری ارتباط دارند.

وانگ^۳ (۲۰۰۳) در مطالعه اعتماد، عدالت رویه‌ای و سبک‌های تصمیم‌گیری در شرکت‌های عمومی و خصوصی چین تأکید مدیران بر اعتماد و عدالت رویه‌ای را در مالکیت و سرمایه‌گذاری‌های شرکت‌های خصوصی و عمومی متفاوت می‌داند و بر این باور است که اعتماد و عدالت رویه‌ای اثر مثبتی بر تصمیم‌گیری‌های درونی و اشکال مختلف سرمایه‌گذاری دارد. به باور رادر (۲۰۰۳) بعد سوم عدالت سازمانی که عدالت تعاملی نامیده می‌شود با اعتماد به مدیر رابطه معنادار آماری دارد، ولی عدالت رویه‌ای که معطوف به روندهایی برای نیل به تصمیمات صورت می‌گیرد با اعتماد به سازمان رابطه دارد. کارکنانی که معتقدند شیوه برخورد سازمان با آنها منصفانه است، نگرشی مثبت به سازمان پیدا می‌کنند و در رفتارهای سازمانی مدنی به نفع سازمان درگیر می‌شوند.

کوهن، چاراش و اسپکتور^۴ (۲۰۰۱) در فراتحلیلی دریافتند که اعتماد به مدیریت با هر سه نوع عدالت رابطه دارد و اعتماد به مدیر بیشتر با عدالت رویه‌ای رابطه نشان می‌دهد تا عدالت توزیعی و درنهایت عدالت توزیعی فرایندی (رویه‌ای) و تعاملی سازه‌هایی قویاً مرتبط با هم، اما مجزا محسوب می‌شوند. مرور مبانی نظری پژوهش نشان‌دهنده وجود روابط اجتماعی میان ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با اعتماد به مدیر و اعتماد به سازمان است. با این حال تاکنون مطالعه مستقلی مبنی بر پیش‌بینی اعتماد معلمان به مدیران و سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان براساس ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده آنها انجام نشده است. بنابراین برای روشن شدن روابط اجتماعی میان ابعاد عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی این پژوهش اجرا و فرضیه‌های زیر بررسی گردیدند:

1. Hess & Story

2. Gilder

3. Wang

4. Cohen- Charash & Spector

فرضیه اول: بین ادراک معلمان از ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ادراک معلمان از ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به مدیر رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: ادراک معلمان از ابعاد عدالت سازمانی دارای توان پیش‌بینی اعتماد آنها به مدیر و سازمان است.

روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان و دبیران رسمی شاغل در سه دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر اصفهان که دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر از آن بودند، تشکیل می‌دادند. براساس اطلاعات به‌دست آمده از سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان تعداد معلمان مرد ۲۱۲۹ نفر و تعداد معلمان زن ۳۸۹۷ نفر بودند. نمونه پژوهش براساس جدول تعیین حجم کرجسی و مورگان^۱ که در سال ۱۹۷۰ تهیه شده است و با فرمول‌های تعیین حجم نمونه کوهن و همکاران^۲ (۲۰۰۱) برابری می‌کند، متناسب با حجم جامعه ۳۶۱ نفر از معلمان (۱۲۷ مرد و ۲۴۳ زن) شاغل در نواحی پنجگانه شهر اصفهان به روش تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای که در آن نسبت سهمی آزمودنی‌ها در هر ناحیه نیز در نظر گرفته شده بود، انتخاب گردیدند. در مرحله اول از بین نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان سه ناحیه ۱ و ۲ و ۳ به روش تصادفی ساده انتخاب شدند، در مرحله دوم از بین نواحی انتخاب شده ۳۵ مدرسه انتخاب گردید که هر مدرسه به‌عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد. در مرحله سوم با توجه به اینکه تمامی معلمان داخل هر مدرسه باید به‌عنوان خوشه مورد آزمون قرار می‌گرفتند، نسبت سهمی جنسیت و هر ناحیه در کل نمونه در نظر گرفته شد (به جدول ۱ نگاه کنید).

1. Krejcie & Morgan

2. Cohen, I. Manion, I. & Morrison.

جدول ۱- جدول سهم شرکت کنندگان در پژوهش در هر دوره به تفکیک ناحیه و جنسیت

ناحیه	ابتدایی			راهنمایی			متوسطه					
	۱	۲	۳	جمع	۱	۲	۳	جمع	۱	۲	۳	جمع
مرد	۱	۲	۵	۸	۷	۱۱	۱۸	۳۶	۲۰	۲۸	۳۶	۸۴
زن	۹	۱۳	۲۳	۴۵	۹	۱۴	۲۳	۴۶	۲۸	۴۳	۷۱	۱۴۲

سپس با مراجعه به نواحی، مدارس به صورت تصادفی انتخاب و در هر مدرسه پرسشنامه‌ها بین معلمان شاغل حاضر در زمان مراجعه توزیع شد. در مجموع ۳۴۴ پرسشنامه از مجموع ۳۶۱ پرسشنامه توزیع شده برگشت داده شد. بنابراین میزان بازگشت پرسشنامه‌ها ۹۵/۲۹ درصد بوده است.

ابزارهای پژوهش

مقیاس پاسخگویی کلیه پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، کاملاً موافقم = ۵) است. این پرسشنامه‌ها برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و آماده اجرا شده است. در ترجمه ابتدا پرسشنامه فرم انگلیسی به فارسی برگردانده شد، سپس در اختیار چند تن از استادان مدیریت مسلط به زبان انگلیسی قرار داده شد تا متن ترجمه را با متن اصلی تطبیق بدهند. پس از تطبیق، اصلاحات ترجمه‌ای و ویرایش لازم صورت گرفت. ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ و ضرایب اسپیرمن - براون و گاتمن محاسبه و هر کدام در قسمت مربوط گزارش گردیده است.

۱- پرسشنامه عدالت توزیعی^۱: این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است که پرایس و مولر^۲ در سال ۱۹۸۶ آن را تهیه کردند و مورمن^۳ (۱۹۹۱) برای سنجش عدالت توزیعی آن را به کار برد (به نقل از مورمن، ۱۹۹۱). حداقل نمره‌ای که پاسخگو در این پرسشنامه کسب

1. Distributive Justice Scale
2. Price & Muller
3. Moorman

می‌کند ۶ و حداکثر ۳۰ می‌باشد. رادر (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. مورمن (۱۹۹۱) نیز در مطالعه خود آلفای کرونباخ ۰/۹۰ را برای این پرسشنامه گزارش کرده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۰ به دست آمد.

۲- پرسشنامه عدالت رویه‌ای^۱: این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است و مورمن (۱۹۹۱) آن را تهیه و برای سنجش انصاف و عدالت ادراک شده کارکنان در توجه به فرایندهای کاری و تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای) به کار برده است. حداقل نمره‌ای که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند، ۶ و حداکثر ۳۰ می‌باشد. رادر (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ ۰/۹۴ را برای این پرسشنامه گزارش کرد. مورمن (۱۹۹۱) نیز در مطالعه خود آلفای کرونباخ ۰/۹۰ را برای این پرسشنامه گزارش کرده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۱ به دست آمد.

۳- پرسشنامه عدالت تعاملی^۲: این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است و مورمن (۱۹۹۱) آن را تهیه و برای سنجش میزان عدالت ادراک شده در رفتار و نحوه برخورد مدیران با کارکنان به کار برده است. حداقل نمره‌ای که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند ۶ و حداکثر ۳۰ می‌باشد. رادر (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و مورمن (۱۹۹۱) آلفای کرونباخ ۰/۹۰ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۳ به دست آمد.

۴- پرسشنامه اعتماد کارکنان به سازمان^۳: این پرسشنامه ۴ سؤال دارد و اسکات^۴ آن را تهیه کرده و رادر (۲۰۰۳) برای سنجش اعتماد به سازمان به کار برده است. حداقل نمره‌ای که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند ۴ و حداکثر ۲۰ است. رادر (۲۰۰۳) در سه مطالعه به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۹۱، ۰/۷۷ و ۰/۸۰ را برای این پرسشنامه گزارش کرده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و ضرایب اسپیرمن- براون و گاتمن ۰/۶۶ به دست آمد.

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. Procedural Justice Scale | 2. Interactional justice scale |
| 3. Trust in Organization scale | 4. Scott |

۵- پرسشنامه اعتماد به مدیر^۱: این پرسشنامه ۵ سؤال دارد و اسکات آن را تهیه کرده و رادر (۲۰۰۳) برای سنجش اعتماد به مدیر به کار برده است (به نقل از رادر ۲۰۰۳). حداقل نمره‌ای که پاسخگو در این پرسشنامه کسب می‌کند ۵ و حداکثر ۲۵ است. رادر (۲۰۰۳) در سه مطالعه به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۲، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ را برای این پرسشنامه گزارش کرده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و ضرایب اسپیرمن - براون و گاتمن به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۶۸ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش استفاده شد. ابتدا ضریب همبستگی کنونیکال بین ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به مدیر و سازمان تعیین گردید. همبستگی کنونیکالی همبستگی میان متغیر کنونیکالی X^* و متغیر کنونیکالی Y^* است. این روش همبستگی بین X^* و متغیر کنونیکال Y^* را اندازه‌گیری می‌کند و برای پیش‌بینی ترکیبی از چند متغیر ملاک با استفاده از چند متغیر پیش‌بین به کار می‌رود. تعداد همبستگی کنونیکالی تابع تعداد متغیرهای موجود در مجموعه کوچکتر است. هر زوج متغیرهای کنونیکالی یک همبستگی را تشکیل می‌دهد. اگر دو همبستگی کنونیکالی وجود داشته باشد، اولین همبستگی کنونیکالی براساس زوج متغیرهای کنونیکالی معادل $R_{X_1Y_1}^*$ و دومین همبستگی کنونیکالی براساس زوج متغیرهای کنونیکالی معادل $R_{X_2Y_2}^*$ است. در تحلیل همبستگی کنونیکالی ابتدا اولین و بزرگترین منبع واریانس استخراج می‌شود. در این مرحله متغیرهایی که بیشترین بار کنونیکالی را دارند، اولین زوج را تشکیل می‌دهند. همبستگی ناشی از اولین زوج متغیرها بیشترین رابطه را دارد. در مرحله بعدی به صورت نظام‌مند دومین منبع عمده واریانس که پس از استخراج منبع اول و مستقل از آن در داده‌ها باقی مانده است، استخراج و محاسبه می‌گردد. اگر دومین (سومین، ...) ضریب همبستگی معنادار نباشد، تفسیر نمی‌شود (ساعی، ۱۳۸۶).

1. Trust in Supervisor Scale

در سطح پیش‌بینی ابعاد اعتماد سازمانی (به‌عنوان متغیرهای ملاک) از طریق ابعاد عدالت سازمانی (به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین) از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد تا روابط ساده و چندگانه بین متغیرها نیز مشخص شود. تحلیل‌های آماری همبستگی کنونیکالی با استفاده از نرم‌افزار LISREL8.5 و بقیه تحلیل‌های آماری با نرم‌افزار SPSS15 صورت گرفته است.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا همبستگی کنونیکالی بین زوج متغیرهای پژوهش ارائه و سپس نتایج تحلیل رگرسیون ارائه گردیده است.

جدول ۲- ضرایب همبستگی کنونیکال و ویلکس و آزمون معناداری بین ابعاد اعتماد به سازمان و مدیر با ابعاد عدالت سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی کنونیکالی	ضریب ویلکس	خی دو	درجه آزادی	معناداری
اعتماد به سازمان	۰/۷۵۴	۰/۴۳۰	۲۸۶/۶۰	۶۰	۰/۰۰۱
اعتماد به مدیر	۰/۰۵۳	۰/۹۹۷	۰/۹۶۳	۲۰	۰/۶۱۸

براساس یافته‌های جدول ۲ اولین زوج همبستگی بین اعتماد به سازمان با ابعاد عدالت سازمانی براساس زوج متغیرهای کنونیکال برابر با $R=0.754$ و ضریب تعیین آن $R^2=0.568$ بوده است. دومین زوج همبستگی بین اعتماد به مدیر و ابعاد عدالت سازمانی معنادار نبوده است، بنابراین تفسیر نمی‌گردد. بین مجموعه متغیرهای عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان 0.754 همبستگی وجود دارد. یعنی مجذور همبستگی برابر با 0.568 بوده است. بدین معنا که نسبتی از واریانس متغیر اعتماد به سازمان که با ابعاد عدالت سازمانی تبیین می‌گردد برابر با ۵۶ درصد می‌باشد. همچنین یافته‌های جدول ۲ گویای آن است که مقدار ویلکس (۰/۴۳۰)، کای دو (۲۸۶/۶۰) و سطح معناداری ($P \leq 0.001$) اولین ضریب همبستگی کنونیکال کاملاً معنادار و مقدار آن رضایت‌بخش بوده است.

جدول ۳- ضرایب همبستگی بین ادراک معلمان از ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد آنها به سازمان و مدیر

متغیرهای پژوهش	اعتماد به سازمان	اعتماد به مدیر
عدالت توزیعی	۰/۲۲۹**	۰/۲۱۲**
عدالت رویه‌ای	۰/۲۰۸**	۰/۱۶۵*
عدالت تعاملی	۰/۷۳۵**	۰/۵۴۵**

* $P \leq 0/002$ ** $P \leq 0/001$

براساس یافته‌های جدول ۳ ضرایب همبستگی بین اعتماد به سازمان با ابعاد عدالت سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است، بنابراین بین اعتماد سازمان با ابعاد عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی یافته‌ها به نظر می‌رسد عدالت تعاملی بیشترین همبستگی را با هر دو اعتماد (اعتماد به سازمان و مدیر) نشان می‌دهد و به ترتیب بعد از آن عدالت توزیعی و رویه‌ای با اعتماد به سازمان و مدیر همبستگی دارند. برای تعیین توان پیش‌بینی ابعاد عدالت سازمانی در ارتباط با اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیر تحلیل رگرسیون گام به گام انجام گردیده که نتایج آن را در جدولهای ۴ تا ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۴- ضرایب همبستگی چندگانه و مجذور همبستگی چندگانه ابعاد عدالت سازمانی در پیش‌بینی اعتماد به سازمان

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب F	سطح معناداری
اعتماد به سازمان	تعاملی	۰/۷۸۱	۰/۶۱۱	۵۴۶/۴	۰/۰۰۱
	تعاملی	۰/۷۹۱	۰/۶۲۶	۲۹۰/۵۵	۰/۰۰۱
	رویه‌ای	۰/۷۹۴	۰/۶۳۰	۱۹۶/۷۸	۰/۰۰۱
	توزیعی	۰/۷۹۴	۰/۶۲۷	۱۹۶/۷۸	۰/۰۰۱

براساس یافته‌های جدول ۴ ارتباط بین عدالت تعاملی، رویه‌ای و توزیعی با اعتماد به سازمان معنادار بوده است و با توجه به ضریب تعیین (R^2) عدالت تعاملی به تنهایی ۶۱ درصد واریانس اعتماد به سازمان را تبیین می‌کند. با ورود عدالت رویه‌ای میزان واریانس تبیین شده به ۶۲ درصد و با ورود عدالت توزیعی به ۶۳ درصد افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر دو متغیر عدالت رویه‌ای و توزیعی در حضور عدالت تعاملی ۲ درصد از واریانس اعتماد به سازمان را تبیین می‌کند. F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است، بنابراین معادلهٔ رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

جدول ۵- ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی اعتماد به سازمان

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیر پیش‌بین	ضرایب بتا	غیراستاندارد خطای معیار	ضریب استاندارد بتا	مقدار t	سطح معناداری	
اعتماد به سازمان	گام اول	تعاملی	۰/۵۱۳	۰/۰۲۲	۰/۷۸۲	۲۳/۳۷۶	۰/۰۰۱
	گام دوم	تعاملی	۰/۴۷۳	۰/۰۲۴	۰/۷۲۱	۱۹/۶۸۵	۰/۰۰۱
		رویه‌ای	۰/۰۹۸	۰/۲۶	۰/۱۳۷	۳/۷۵۴	۰/۰۰۱
	گام سوم	تعاملی	۰/۴۷۱	۰/۰۲۴	۰/۷۱۷	۱۹/۶۴۱	۰/۰۰۱
		رویه‌ای	۰/۰۷۲	۰/۰۳۹	۰/۱۰۱	۲/۴۷۷	۰/۰۱۴
		توزیعی	۰/۰۴۸	۰/۰۲۴	۰/۰۷۶	۲/۰۲۱	۰/۰۴۴

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود برای اعتماد به سازمان عدالت تعاملی (ضریب استاندارد ۰/۷۱۷) دارای بیشترین توان تبیین بوده است و به دنبال آن عدالت رویه‌ای (ضریب استاندارد بتا ۰/۱۰۱) و عدالت توزیعی (ضریب استاندارد بتا ۰/۰۷۶) دیگر تبیین‌کننده‌های اعتماد به سازمان بوده‌اند. براساس این ضریب به ازای یک واحد افزایش در عدالت تعاملی میزان اعتماد به سازمان ۰/۷۱۷ واحد و به ازای

یک واحد افزایش در عدالت رویه‌ای میزان اعتماد به سازمان ۰/۱۰۱ واحد و به ازای یک واحد افزایش در عدالت توزیعی اعتماد به سازمان ۰/۰۷۶ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۶- ضریب همبستگی چندگانه و مجذور ضریب همبستگی چندگانه ابعاد عدالت سازمانی در پیش‌بینی اعتماد به مدیر

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	F	سطح معناداری
اعتماد به مدیر	عدالت رویه‌ای	۰/۱۷۵	۰/۰۳۱	۰/۰۲۸	۱۱/۰۴	۰/۰۰۱

براساس یافته‌های جدول ۶ نیز بهترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به مدیر عدالت رویه‌ای بوده است و براساس ضریب تعیین (R^2) سه درصد از واریانس اعتماد به مدیر با عدالت رویه‌ای قابل تبیین است. F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۷- ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی اعتماد به مدیر

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضرایب	غیراستاندارد	ضریب	مقدار	سطح معناداری
اعتماد به مدیر	عدالت رویه‌ای	بتا	خطای معیار	استاندارد بتا	t	
		۰/۰۹۷	۰/۰۲۹	۰/۱۷۵	۳/۳۲۱	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود برای اعتماد به مدیر عدالت رویه‌ای (ضریب استاندارد ۰/۱۷۵) دارای بیشترین توان تبیین بوده است و عدالت تعاملی و عدالت توزیعی توان تبیین نداشته‌اند. همچنین براساس این ضریب به ازای یک واحد افزایش در عدالت رویه‌ای میزان اعتماد به مدیر ۰/۱۷۵ واحد افزایش می‌یابد.

جدول ۸ - متغیرهای غیرمعنادار در معادله رگرسیون ابعاد

عدالت سازمانی در پیش‌بینی اعتماد به مدیر

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب استاندارد بتا	مقدار t	معناداری
اعتماد به مدیر	توزیعی	۰/۰۲۲	-۰/۳۵۶	۰/۷۲۲
	تعاملی	۰/۱۰۹	-۱/۸۶۴	۰/۰۶۳

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که عدالت توزیعی و تعاملی توانایی پیش‌بینی اعتماد به مدیر را نداشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

چنانکه در بخش ارائه یافته‌ها مشخص شد براساس نتایج جدول ۲ ضریب همبستگی کنونیکال بین اولین زوج همبستگی (ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان) معنادار بوده است. این نتیجه با نتایج فراتحلیل کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) همخوانی دارد. با توجه به ضرایب همبستگی گزارش شده (جدول ۲) اعتماد به سازمان دارای بیشترین همبستگی با ابعاد عدالت سازمانی بوده است. اعتماد به مدیر نیز همبستگی معناداری را با ابعاد عدالت سازمانی در سطح ($P \leq 0.05$) نشان می‌دهد. اعتماد به سازمان وجهی از اعتماد است که با تبادل کارکنان با سازمان سر و کار دارد. ابعاد عدالت سازمانی نیز عواملی هستند که به تعاملات کارکنان با سازمان توجه دارد، بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که این متغیر بالاترین همبستگی را با عدالت سازمانی داشته و از همسویی قابل ملاحظه‌ای با پژوهش کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) برخوردار باشد.

ضرایب همبستگی گزارش شده جدول ۲ نشان می‌دهد که اعتماد به سازمان بیشترین همبستگی را به ترتیب با عدالت تعاملی، توزیعی و رویه‌ای دارد. این یافته‌ها همسویی با یافته‌های تحقیقات رادر (۲۰۰۳)، ساندرز و ثورن هیل (۲۰۰۳)، دی کریمر و همکاران (۲۰۰۵) نشان می‌دهد. به نظر می‌رسد، جنبه بین‌فردی اعمال و اقدامات سازمانی به‌ویژه نحوه ارتباط و تعامل سرپرستان و مدیران با کارکنان مهمترین پیش‌بین

اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیر است اما یافته‌های مربوط به ضرایب تحلیل همبستگی چندگانه جدولهای ۴ و ۵ و ۶ و ۷ نیز به اندازه قابل توجهی ارتباطات به دست آمده را در سطح همبستگی کنونیکال تأیید می‌نماید. عدالت تعاملی به تنهایی حدود ۶۱ درصد واریانس اعتماد به سازمان را تبیین می‌کند در حالی که عدالت رویه‌ای تنها یک درصد و عدالت توزیعی نیز یک درصد واریانس اعتماد به سازمان را تبیین می‌کند. به نظر می‌رسد در صورتی که عدالت در تعاملات مدیران با معلمان سازمان آموزش و پرورش مطلوب ادراک نشود، اعتماد معلمان به سازمان آموزش و پرورش افزایش نمی‌یابد. عدالت در رویه‌ها و فرایندهایی که برای نیل به تصمیمات صورت می‌گیرد تنها یک درصد می‌تواند اعتماد به سازمان آموزش و پرورش را افزایش دهد و در صورتی که تخصیص سهمیه‌ها و بازده‌ها عادلانه ادراک شود تنها یک درصد اعتماد به سازمان افزایش می‌یابد. یافته‌های مربوط به رگرسیون گام به گام نشان داد که تنها عدالت رویه‌ای قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی اعتماد به مدیر را دارد و می‌تواند ۳ درصد از واریانس آن را تبیین نماید. این نتایج نشان می‌دهد که درک از عدالت در فرایندها و رویه‌های تصمیم‌گیری مدیران آموزش و پرورش شهر اصفهان بیشتر از بقیه انواع عدالت (توزیعی و تعاملی) در پیش‌بینی اعتماد به مدیر اثر دارد. از آنجا که همبستگی کنونیکالی متغیرها را به صورت زوجی وارد تحلیل می‌کند، در نتایج این همبستگی بین ادراک معلمان از ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به مدیر رابطه به دست نیامده است، ولی در تحلیل رگرسیون ادراک از عدالت رویه‌ای توان پیش‌بینی اعتماد به مدیر را دارا بوده است و این احتمال وجود دارد که به دلیل متابعت مدیران از فرایندها و رویه‌ها تصمیم‌گیری متمرکز در سازمان آموزش و پرورش، عدالت رویه‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده در ارتباط با اعتماد به مدیران در مدارس باشد. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد درک از کاربرد عادلانه فرایندها و رویه‌ها در مدرسه میزان اعتماد معلمان به مدیران را افزایش می‌دهد که این یافته با یافته‌های رادر (۲۰۰۳) همسویی ندارد، ولی با فراتحلیل کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) همسویی قابل ملاحظه‌ای دارد. در بررسی ضرایب استاندارد بتا جدول ۵ یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که عدالت تعاملی ۰/۷۱۷ واحد و دارای بیشترین نقش در اعتماد به سازمان بوده که با نتایج همبستگی

کنونیکال همخوانی دارد و به دنبال آن عدالت رویه‌ای ۰/۱۰۱ واحد و عدالت توزیعی ۰/۰۷۶ واحد نقش داشته‌اند. به نظر می‌رسد فرایندها و رویه‌ها در تصمیم‌گیری‌های مدیران و همچنین چگونگی توزیع پیامدها در افزایش اعتماد به سازمان نقش بسیار کم‌رنگ‌تری نسبت به نحوه برخوردها و تعاملات مدیران با کارکنان داشته باشد. به این صورت که ادراک معلمان شهر اصفهان از منصفانه بودن نحوه برخوردها و تعاملات مدیران در افزایش اعتماد به سازمان مهمترین نقش را دارد. در رابطه با اعتماد معلمان به مدیران نحوه اجرای رویه‌ها و فرایندها در تصمیم‌گیری‌ها (عدالت رویه‌ای) و عادلانه ادراک شدن آنها از سوی معلمان بیشترین نقش را دارد، به عبارت دیگر به نظر می‌رسد، برای افزایش اعتماد معلمان به مدیران آن‌گونه که ادراک معلمان از انصاف در اجرای رویه‌ها و وظایف مدیران مهم است، انصاف در نحوه توزیع پیامدها و آثار سازمانی، همچنین برخوردها و تعاملات مدیران با معلمان اثر ندارد. توجه به یافته‌های این پژوهش از این نظر حایز اهمیت است که یافته‌های قبلی که عموماً بررسی اعتماد و عدالت سازمانی در خارج از ایران بوده است تفاوت‌های زیادی با پژوهش‌های داخلی دارد. برای افزایش اعتماد به سازمان به نظر می‌رسد باید بر روی تعاملات مدیران و نحوه برخوردها در سازمان آموزش و پرورش در قالب دوره‌های ضمن خدمت بیشتر کار شود و آموزش‌های لازم داده شود تا بدین وسیله اعتماد به سازمان افزایش یابد و چگونگی اجرای رویه‌ها و فرایندها توسط مدیران نیز باید مورد توجه قرار گیرد تا اعتماد معلمان به مدیران آموزشی شهر اصفهان تا حدودی افزایش یابد. در عین حال به دلیل اینکه تنها ۳ درصد از اعتماد به مدیران با عدالت رویه‌ای قابل پیش‌بینی می‌باشد، لازم است تحقیقات بیشتری برای یافتن عوامل مجهولی که در افزایش اعتماد معلمان به مدیران آموزش و پرورش مؤثرند، انجام گیرد تا متغیرهای پیش‌بینی‌کننده بیشتری شناسایی و مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

اکبری، محمد. (۱۳۸۷)، «رابطه بین اعتماد بین فردی، خودکارآمدی، پایبندی مذهبی و بخشش با باورهای دنیای عادلانه توزیعی و رویه‌ای»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

گلپور، محسن. مرجان نصری و مختار ملک‌پور. (۱۳۸۶). «نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک شده مریبان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان»، *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، شماره پانزدهم، پاییز ۱۳۸۶. ساعی، علی. (۱۳۸۶). *روش تحقیق در علوم اجتماعی با رهیافت عقلانیت انتقادی*، تهران، انتشارات سمت.

Brockner, J., & Siegel, P. (1996). Understanding the interaction between procedural and distributive justice. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* pp. 390-413

Cohen, I. Manion, I. & Morrison (2001). *Research methods in educational* by routledge flamer, 5th edition.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A Meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 86, No.2, pp. 278-321.

De Cermer, D. & Dijke, M.R. & Bos, A. E.R. (2006). Leader's procedural justice affecting identification and trust. *Leadership & organization Development journal*, vol.27, No.7 PP.554-565.

De Cermer, D. (2005). Procedural and distributive justice Effects moderated by organizational Identification .*Journal of management psychology*, vol .20 No.1, pp.4-13.

Folger, R., & Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, vol. 32, No.1, 115-130.

Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behavior.The case of contingent workers. *Personnel Review*, Vol. 32 No. 5, pp. 58-604.

Hess J. & Story J. (2005). Trust based commitment: multidimensional consumer- brand relationships. *Journal of consumer Marketing*, vol. 22, No.6, PP.313-322.

- Hoy, K. & Tarter, J.C. (2004). Organizational justice in schools: no justice.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, vol. 20, No.3, pp. 709-734.
- Moorman, R.H (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, vol.76, No.6, pp. 845-855.
- Ruder, G. (2003). The Relationship among Organizational justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy. Thesis of philosophy in Human Development.
- Saunders, M. Thornhill, A. (2003). Organizational justice, trust and the management of change an exploration. *Personnel Review*. Vol 32. No 3.
- Taylor, T. Bies, J, Dawes, R. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice, *Applied social psychology and organizational setting*, vol 25, No 40, pp 334-363.
- Wang, Y. (2003). Trust, Procedural Justice and Decision-Making Style: A study of Collective and private Enterprises in the Context of China's Reform, vol 29, No 12.
- Whitener, E.M., Bordet, S.E., Korsgaard, M.A. & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, vol 23. No 3, pp 513-530.
- Without trust. *International Journal of Educational Management*, Vol. 18, No. 4, pp. 250-259.
- Zand, D.E. (1996). The leadership triad: Knowledge, trust, and power. NewYork: Oxford university Press.

تاریخ وصول: ۸۸/۳/۲۸
تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۱۸