

چشم‌انداز مدیریت

شماره ۳۳ - زمستان ۱۳۸۸

صص ۲۹-۴۷

عدالت و انصاف در همکاری مبتنی بر اعتماد

علی اوتارخانی*

چکیده

پایداری شبکه‌های همکاری نیازمند تأمین مقدمات و توجه به نوع تعاملات است. مقدماتی مانند دقت درانتخاب همکارانی با زمینه کاری مناسب، اهداف مشترک، داشتن فرهنگ مشارکت و داشتن رویکرد برد - برد که دارای اهمیت بسیاری هستند؛ اما در این بین عدالت به‌عنوان یک زمینه مناسب می‌تواند نقش بسیار مهمی در موفقیت شبکه همکاری داشته باشد. در این مختصر خواهیم کوشید ضمن تبیین مفهوم عدالت مدل مناسب برای سنجش آن ارائه کرده و ارتباط آن را با موفقیت همکاری مبتنی بر اعتماد نشان دهیم.

کلیدواژه‌ها: عدالت، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای، همکاری مبتنی بر اعتماد.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۳/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۹/۰۱

* استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

Email: otarkhani_ali@yahoo.com

مقدمه

در همکاری بین سازمانی عدالت نقش محوری و اساسی دارد چرا که همکاری مقوله‌ای است که در شبکه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد و یکی از مهمترین لوازم قوام و دوام شبکه‌های اجتماعی عدالت است.

منظور از عادلانه بودن یک نهاد اجتماعی این است که حقوق و مسئولیت‌ها، قدرت و اختیارات و مزایا فرصت‌های وابسته خود را عادلانه توزیع کند [۱].

سؤال مهمی که در ذهن پیش می‌آید این است که عادلانه بودن چگونه است. به این پرسش در تاریخ فلسفه سیاسی غرب دو پاسخ اصلی داده شده است:

یکی عدالت به معنای کسب منافع متقابل براساس توافق و قرارداد که در آن انگیزه انجام عمل عادلانه تأمین منفعت درازمدت است و دوم عدالت به‌عنوان بی‌طرفی به این معنی که بتوانیم از رفتار خودمان بدون رجوع به منافع خود دفاع کنیم.

عدالت عمل و دور اندیشی عقلانی برای حفظ منافع فردی است که نیازمند شناسایی منافع دیگران هم هست. عدالت محدودیتی است که افراد ذینفع خردمند بر خود وضع می‌کنند تا همکاری دیگران را به‌دست آورند [Ibid].

عدالت همکاری عقلانی برای تأمین منافع متقابل تحت شرایط عادلانه را ممکن می‌سازد. عدالت شرایطی را فراهم می‌سازد که به موجب آن هیچ کس راغب نیست منافعش با توجه به منافع رقیب (همکار) محدود شود. مگر آنکه منافع دیگران نیز به همان میزان محدود شود. [۱۳] به عبارت دیگر در یک شبکه همکاری، اعضای شبکه تنها در صورتی حاضرند از منافع آنی خود چشم‌پوشی کنند که جایگزین مناسبی داشته باشند و عدالت در شبکه همکاری باید تضمین‌کننده منافع هر یک از اعضای شبکه باشد. چرا که به‌طور کلی در شبکه همکاری، اعضا به منافع خود می‌اندیشند و در عین حال نیازها و منافع مشابه و مکملی دارند که همکاری میان آنها را ممکن و متصور می‌سازد. بنابراین همکاری اجتماعی زندگی بهتری را برای همه ممکن

می‌کند و از سوی دیگر تعارض منافی در کار است که افراد نسبت به شیوه توزیع منافع حاصل از همکاری خود بی تفاوت نیستند [۱۴].

بر اساس نظر رالز یکی از مهمترین اصول عدالت این است که، عدالت یکی از اشکال رفتاری است که به موجب آن افراد درگیر در یک عمل مشترک یکدیگر را به‌عنوان افراد دارای منافع و توانایی‌های یکسان شناسایی می‌کنند [۱۸].

روابط بین سازمانی بر اساس همکاری مبتنی بر اعتماد

همکاری مبتنی بر اعتماد عبارت است از توافق بین مجموعه‌ای از مشارکت‌کنندگان برای رسیدن به اهداف مشترک یا نتیجه خاص در یک فرایند مشترک [۱۲].

همکاری مبتنی بر اعتماد یعنی کار با یکدیگر به ویژه در یک تلاش مشترک عقلانی کار کردن با یکدیگر در برگیرنده هدایت و مدیریت همکاری‌های بین گروهی با وابستگی متقابل است که در رسیدن به هدف نهایی مشترک نقش کلیدی دارند. همکاری مبتنی بر اعتماد، یک مدیریت دانش است که جریان دانش بین اعضای شبکه همکاری را تسهیل می‌کند [۲۳].

همکاری مبتنی بر اعتماد یک روش کار مؤثر، ارادی و دارای فرایندهای مشترک بین دو یا چند سازمان است که دارای شناخت، چشم‌انداز، منابع و اهداف مشترکی هستند [۵].

ضرورت توزیع و تسهیم مسئولیت زمانی مطرح می‌شود که انجام یک خدمت یا حصول به یک هدف مستلزم تلاش چند سازمان مستقل باشد. مانند تأمین بهداشت و درمان جامعه که لازم سازمان‌ها و نهادهای مختلفی برای حصول به آن چه در بخش دولتی و خصوصی اعم از انتفاعی و غیرانتفاعی تلاش کنند [۶]. در همکاری مبتنی بر اعتماد سازمان شخصیت حقوقی مستقل خود را حفظ خواهد کرد و برای

تصمیم‌گیری در خصوص قطع یا ادامه همکاری کاملاً آزاد است و استقلال و آزادی عمل سازمان به مخاطره نمی‌افتد [۲۶].

همکاری مبتنی بر اعتماد یعنی ساز و کار اهرمی کردن منابع [۲۱] همکاری مبتنی بر اعتماد فرایندی است که می‌تواند نتایج مطلوب برای سازمان به همراه آورد و در نهایت عامل کلیدی برای ایجاد زیرساخت‌های اجتماعی است [۲۰].

از مهمترین مباحثی که در طراحی مدل همکاری مبتنی بر اعتماد نقش حیاتی دارد شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت همکاری است. در میان این عوامل اعتماد و عدالت جایگاه ویژه‌ای دارند. از این میان اعتماد مورد توجه بسیار قرار گرفته و در اغلب تحقیقات به آن اشاره شده است [۲۵]؛ اما عدالت مورد اهتمام محققان نبوده و نوآوری این تحقیق در نظر گرفتن عدالت به‌عنوان عامل مؤثر بر موفقیت همکاری مبتنی بر اعتماد است.

عدالت

فیلسوفان یونان باستان درصدد بوده‌اند تا مفهوم عدالت را در چارچوب یک تفکر استدلالی تعریف و تعیین کنند. عدالت از دیدگاه آنان عبارت است از قرار گرفتن موجودات در مرتبت و منزلت طبیعی آنها و از نظر آنها ظلم به معنای بیرون آمدن از وضع طبیعی یا تخطی نسبت به حق طبیعی است [۲].

ارسطو با تکیه بر رکن اصلی عدالت نزد یونانیان بر اصل "تناسب طبیعی" به دو شکل از عدالت در روابط اجتماعی میان انسان‌ها قائل شد. عدالت توزیعی و عدالت تعویضی. اولی گویای چگونگی توزیع منابع و مواهب اجتماعی و طبیعی میان اعضای جامعه است و دومی ناظر بر چگونگی معامله یا دادوستد میان دو طرف مبادله. از نظر ارسطو، عدالت توزیعی زمانی برقرار خواهد شد که سهم هر کدام از اعضای جامعه بر حسب منزلت و شایستگی‌هایشان تعیین شود [Ibid].

این تعاریف از عدالت سازگاری بسیاری با تعریف عدالت از منظر محققان مسلمان دارد. از نظر استاد شهید مطهری، عدالت این است که حقی که هر بشری به موجب خلقت خودش و به موجب کار و فعالیت خودش به دست آورده است به او داده شود [۳].

بخش اول این تعریف استاد شهید مرتضی مطهری با تعریف عدالت توزیعی ارسطو انطباق زیادی دارد و در بخش دوم تعریف که به کسب نتایج کار و فعالیت اشاره دارد نزدیکی زیادی به تعریف عدالت تعویضی ارسطو دارد. عدل از منظر علوی بر چهار پایه استوار است [۴].

- | | |
|-----------------------|-------------|
| ۱. ژرف اندیشی عمیق | غائض الفهم |
| ۲. دانش عمیق | غود العلم |
| ۳. باوری نیکو | زهره الحکم |
| ۴. استواری در شکیبایی | رساخه الحلم |

ابعاد عدالت

همان گونه که مطرح شد مهمترین تجلی گاه عدالت در میزان برخورداری اعضا شبکه همکاری از منافع حاصل از آن است. اما ابعاد دیگری نیز در عدالت مطرح هستند که می توانند در ادامه حیات شبکه همکاری نقش مهمی داشته باشد.

عدالت رویه‌ای

عدالت رویه‌ای، عدالت درک شده از رویه‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری است [۲۴]؛ برای این اساس اعضای شبکه همکاری خواهان آن هستند که به نحو مناسب و تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند. اگر این بُعد از عدالت به خوبی ادراک شود و اعضای شبکه همکاری این برداشت را داشته باشند که در

فرایند تصمیم‌گیری دخیل هستند. نتایج نامطلوب در کوتاه‌مدت قابل تحمل خواهد بود چرا که تصور بر این است که فراگیر و منصفانه بوده است [۹].

اگر رویه‌های توزیع منافع (و یا پاداش‌های) حاصل از همکاری نیز منصفانه باشد، اعضای شبکه همکاری به ادامه همکاری تمایل بیشتری خواهند داشت.

در عدالت رویه‌ای آنچه مهم است چگونگی فرایندهای اخذ تصمیم می‌باشد. فارغ از اینکه چه تصمیماتی اخذ می‌شود باید رویه‌ها و فرایندهای رسیدن به تصمیم منصفانه باشد [۱۰].

برای اینکه عدالت رویه‌ای بتواند به خوبی ادراک شود باید اطلاعات صحیحی در خصوص چرایی اخذ رویه‌های تصمیم‌گیری به تمامی اعضای شبکه همکاری ارائه شود. بر این اساس باید برای همه مشخص شود که چرا رویه‌ها به طریق خاص استفاده شده‌اند و یا چرا منافع و یا پیامدها به شیوه‌ای خاص توزیع شده‌اند [۸].

تحقیقات نشان داده است که در صورت تحقق عدالت رویه‌ای افراد تمایل بیشتری خواهند داشت تا منافع فردی کوتاه‌مدت خود را تابع منافع کرده یا جامعه کنند [۱۸].

با عنایت به تحقیقات صورت گرفته ویژگی‌های یک رویه منصفانه عبارت‌اند از:

۱. ثبات: رویه‌ها، باید در طول زمان از ثبات نسبی برخوردار باشند.

۲. بی‌طرفی: رویه‌ها، باید عاری از تعصب و یکسو‌نگری باشند.

۳. دقت: رویه‌ها، باید دقیق طراحی شده باشند.

۴. انعطاف: [۷]

۵. فراگیری: رویه‌ها، باید مورد توافق عام باشند.

۶. رویه‌ها، باید اخلاقی باشند [۱۵]

۷. به افراد فرصت بدهد تا انتخاب کنند.

۸. ساختار قدرت تصمیم‌گیری را لحاظ کنند [۱۴]

عدالت مراددهای

- برای اینکه عدالت مراددهای به خوبی درک شود باید به عوامل زیر توجه کرد.
۱. آیا در خصوص توزیع منافع، دلایل به صداقت و روشی برای تمامی ذینفعان مطرح شده است؟
 ۲. آیا تصمیم گیرندگان اصلی با تمامی ذینفعان، محترمانه برخورد می کنند؟ [۲۲]
- بنابراین عدالت مراددهای دارای دو بُعد اصلی است:
- الف) تشریحات و توجیحات مرتبط به تصمیمات و سطح حساسیت رفتارها
- ب) خیراندیشی نسبت به تمامی ذینفعان [۱۶]

عدالت توزیعی

هنگامی که افراد یک جامعه (اعضای شبکه همکاری) در مورد میزانی که پیامدها و نتایج مناسب درست و اخلاقی هستند. قضاوت می کنند در واقع میزان رعایت عدالت توزیعی در آن جامعه را مورد داوری قرار می دهند.

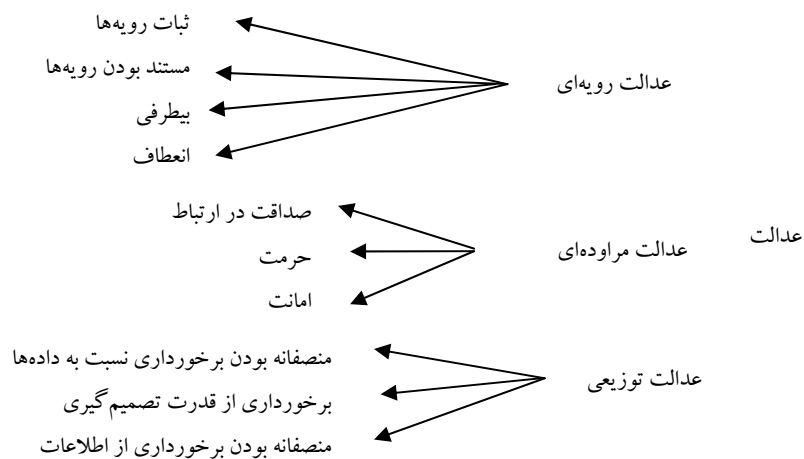
عدالت توزیعی، غالباً از دیدگاه ذینفعان مطرح می شود. اما یکی از محققان عدالت توزیعی را از منظر تخصیص دهندگان بررسی کرده است. بر این اساس عدالت توزیعی، انصاف ادراک شده از تصمیمات مربوط به توزیع پیامدها و نتایج است. در این بُعد از عدالت، اعضای شبکه همکاری به مقایسه نتایج به دست آمده و آورده های خود می پردازند.

بر اساس مطالب طرح شده جلوه های گوناگون عدالت در جدول زیر ملاحظه می شود.

جدول ۱. انواع عدالت سازمانی

تعریف	بعد عدالت
رعایت انصاف به هنگام توزیع نتایج و پیامدها بین اعضای شبکه همکاری	عدالت توزیعی
رعایت انصاف در رویه ها فراگردهای تصمیم گیری در بین اعضای شبکه همکاری	عدالت رویه ای
رعایت انصاف در ارتباطات و مراودات توأم با احترام و کرامت بین اعضای شبکه همکاری	عدالت مراددهای

به منظور بررسی تأثیر مفهوم عدالت بر همکاری مبتنی بر اعتماد بر اساس یافته‌های مبانی نظری مدلی طراحی شد که در شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

آزمون مدل

به منظور آزمون مدل برآمده از بررسی مبانی نظری پرسشنامه‌های طراحی شد و بین مدیران فعال در شبکه‌های همکاری توزیع شد اطلاعات حاصل از این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ابتدا پرسشنامه طراحی شده با استفاده از روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت و سپس اجزای مدل آزمون شدند که نتایج آن به شرح زیر ارائه می‌شود.

جدول ۲. جدول نقاط مشترک سؤالات عدالت

عوامل	مقدار اولیه	مقدار استخراجی
برخورداری از منافع	۱/۰۰	۰/۵۲۵
برخورداری از قدرت تصمیم‌گیری	۱/۰۰	۰/۶۶۴
برخورداری از اطلاعات	۱/۰۰	۰/۶۵۵
سهیم بودن در زیان‌ها	۱/۰۰	۰/۵۹۹

صدقت در ارتباطات	۱/۰۰	۰/۶۲۰
حرمت	۱/۰۰	۰/۶۵۰
امانت	۱/۰۰	۰/۵۴۲
ثبات رویه‌ها	۱/۰۰	۰/۸۰۲
مستند بودن رویه‌ها	۱/۰۰	۰/۹۹۲
بی‌طرفی رویه‌ها	۱/۰۰	۰/۹۹۱
انعطاف	۱/۰۰	۰/۸۰۲
قانونی بودن	۱/۰۰	۰/۹۹۲
دقیق بودن	۱/۰۰	۰/۹۹۱
اخلاقی بودن	۱/۰۰	۰/۹۹۲
شفاف بودن	۱/۰۰	۰/۹۹۱

جدول نقاط مشترک نشان‌دهنده مناسب بودن سؤالات این حوزه در فرایند تحلیل عاملی است زیرا عدد مشترک سؤالات از ۰/۵۰ بیشتر است.

جدول ۳. جدول کل واریانس تبیین شده

عوامل	اولیه			استخراج شده			چرخش یافته		
	کل	% از واریانس	% از جمع شده	کل	% از واریانس	% از جمع شده	کل	% از واریانس	% از جمع شده
برخوردااری از منافع	۵/۹۹۵	۳۹/۹۶۵	۳۹/۹۶۵	۵/۹۹۵	۳۹/۹۶۵	۳۹/۹۶۵	۳/۲۱۱	۲۱/۴۰۹	۲۱/۴۰۹
برخوردااری از قدرت	۲/۱۱۸	۱۴/۱۲۰	۵۴/۰۸۵	۲/۱۱۸	۱۴/۱۲۰	۵۴/۰۸۵	۳/۰۴۹	۲۰/۳۲۸	۴۱/۷۳۷
تصمیم‌گیری	۱/۸۸۶	۱۲/۵۷۴	۶۶/۶۵۹	۱/۸۸۶	۱۲/۵۷۴	۶۶/۶۵۹	۲/۹۸۱	۱۹/۸۷۶	۶۱/۶۱۳
برخوردااری از اطلاعات	۱/۶۱۰	۱۰/۷۳۲	۷۷/۳۹۱	۱/۶۱۰	۱۰/۷۳۲	۷۷/۳۹۱	۲/۳۶۷	۱۵/۷۷۸	۷۷/۳۹۱
سهم بودن در زیان‌ها	۰/۹۸۳	۶/۵۵۲	۸۳/۹۴۳						
صدقت در ارتباطات	۰/۶۸۲	۴/۵۴۵	۸۸/۴۸۷						
حرمت	۰/۶۱۹	۴/۱۲۴	۹۲/۶۱۲						
امانت									

ثبات رویه‌ها	۰/۴۶۰	۳/۰۶۸	۹۵/۶۸۰
مستند بودن رویه‌ها	۰/۳۹۰	۲/۶۰۳	۹۸/۲۸۳
بی‌طرفی رویه‌ها	۰/۲۵۸	۱/۷۱۷	۱۰۰/۰۰۰
انعطاف	-۰/۱۶	-۰/۱۵	۱۰۰/۰۰۰
	E	۳/۱۴E	
قانونی بودن	-۰/۱۷	-۰/۱۶	۱۰۰/۰۰۰
	E	۳/۵۵E	
دقیق بودن	-۰/۱۶	-۰/۱۵	۱۰۰/۰۰۰
	E	۳/۳۵E	
اخلاقی بودن	-۰/۱۶	-۰/۱۵	۱۰۰/۰۰۰
	E	۲/۴۳E	
شفاف بودن	-۰/۱۶	-۰/۱۵	/۰۰۰
	E	/۵۰E	

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که این سؤالات جمعاً چهار عامل را تشکیل می‌دهد اما به علت نزدیک بودن نتایج عدالت فرایندی که به دو بخش تقسیم شده است می‌توان آنها را در یک گروه قرار داد. این عوامل در حدود ۷۷/۳۹۱ درصد واریانس حوزه عدالت را تبیین و پوشش می‌نماید که در واقع نشان‌دهنده‌ی روایی مناسب سؤالات این حوزه است. در ادامه ماتریس چرخش عاملی این حوزه آورده می‌شود که نشان می‌دهد که چه سؤالاتی و با چه بارهای عاملی به این عامل مرتبط هستند.

جدول ۴. ماتریس چرخش یافته عاملی

عوامل	۱	۲	۳	۴
برخورداري از منافع	۰/۰۲۶	۰/۰۴۳	۰/۱۵۱	۰/۷۰۷
برخورداري از قدرت تصمیم‌گیری	۰/۱۸۹	۰/۲۴۴	-۰/۰۳۰	۰/۷۵۳
برخورداري از اطلاعات	۰/۱۳۸	۰/۰۲۵	۰/۰۸۰	۰/۷۹۳
سهیم بودن در زیان‌ها	۰/۲۴۴	۰/۱۱۹	۰/۱۴۰	۰/۶۳۷
صداقت در ارتباطات	۰/۷۰۴	-۰/۰۱۶	۰/۲۶۲	۰/۲۳۶
حرمت	۰/۷۴۹	۰/۰۲۷	۰/۱۸۵	۰/۲۳۴

امانت	۰/۵۹۹	۰/۰۶۷	۰/۱۷۱	۰/۲۲۳
ثبات رویه‌ها	۰/۸۶۲	۰/۲۳۱	۰/۰۷۲	۰/۰۲۶
مستند بودن رویه‌ها	۰/۲۱۰	۰/۱۷۲	۰/۹۵۰	۰/۱۲۷
بی‌طرفی رویه‌ها	۰/۱۴۵	۰/۹۶۱	۰/۱۶۵	۰/۱۳۶
انعطاف	۰/۸۶۲	۰/۲۳۱	۰/۰۷۲	۰/۰۲۶
قانونی بودن	۰/۲۱۰	۰/۱۷۲	۰/۹۵۰	۰/۱۲۷
دقیق بودن	۰/۱۴۵	۰/۹۶۱	۰/۱۶۵	۰/۱۳۶
اخلاقی بودن	۰/۲۱۰	۰/۱۷۲	۰/۹۵۰	۰/۱۲۷
شفاف بودن	۰/۱۴۵	۰/۹۶۱	۰/۱۶۵	۰/۱۳۶

دو سؤال proc4 , proc1 به‌علت داشتن جایگاه نادرست در ماتریس چرخش یافته عاملی، حذف می‌شود و مجدداً تحلیل عاملی اجرا می‌گردد که جدول کل واریانس تبیین شده و ماتریس چرخش عاملی نهایی حوزه عدالت به صورت زیر است:

جدول ۵. کل واریانس تبیین شده نهایی

عوامل	اولیه			استخراج شده			چرخش یافته		
	کل	% از		کل	% از		کل	% از	
		واریانس	تجمع شده		واریانس	تجمع شده		واریانس	تجمع شده
برخورداری از منافع	۵/۳۲۶	۴۰/۹۷۳	۴۰/۹۳۷	۵/۳۲۶	۴۰/۹۳۷	۴۰/۹۳۷	۳/۰۱۷	۲۳/۲۰۶	۲۳/۲۰۶
برخورداری از قدرت	۲/۰۸۰	۱۶/۰۰۴	۵۶/۹۷۶	۲/۰۸۰	۱۶/۰۰۴	۵۶/۹۷۶	۲/۹۶۵	۲۲/۸۰۸	۴۶/۰۱۴
تصمیم‌گیری									
برخورداری از اطلاعات	۱/۸۳۹	۱۴/۱۴۶	۷۱/۱۲۲	۱/۸۳۹	۱۴/۱۴۶	۷۱/۱۲۲	۲/۳۳۸	۱۷/۹۸۸	۶۴/۰۰۲
سهم بودن در زیان‌ها	۱/۳۰۵	۱۰/۰۴۰	۸۱/۱۶۲	۱/۳۰۵	۱۰/۰۴۰	۸۱/۱۶۲	۲/۲۳۱	۱۷/۱۶۰	۸۱/۱۶۲
صداقت در ارتباطات	۰/۷۰۳	۵/۴۱۰	۸۶/۵۷۳						
حرمت	۰/۶۲۹	۴/۸۴۰	۹۱/۴۱۲						
امانت	۰/۴۶۵	۳/۵۷۹	۹۴/۹۹۱						
مستند بودن رویه‌ها	۰/۳۹۱	۳/۰۱۰	۹۸/۰۰۱						
بی‌طرفی رویه‌ها	۰/۲۶۰	۱/۹۹۹	۱۰۰/۰۰۰						
قانونی بودن	E-۰۱۷	۳E-۰۱۶	۱۰۰/۰۰۰						
دقیق بودن	*****	۱E-۰۱۶	۱۰۰/۰۰۰						
اخلاقی بودن	*****	۳E-۰۱۵	۱۰۰/۰۰۰						
شفاف بودن	*****	۱E-۰۱۵	۱۰۰/۰۰۰						

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که این سؤالات باقی مانده جمعاً چهار عامل را تشکیل می‌دهد و این عامل در حدود ۸۱/۱۶۲ درصد واریانس حوزه عدالت را تبیین و پوشش می‌دهد که در واقع نشان‌دهنده‌ی روایی مناسب سؤالات این حوزه است. عامل اول در حدود ۲۳/۲۰ درصد واریانس و عامل دوم در حدود ۲۲/۸۰ واریانس و عامل سوم در حدود ۱۷/۹۸ واریانس و عامل چهارم در حدود ۱۷/۱۶ درصد واریانس عدالت را تبیین می‌کنند که نشان‌دهنده میزان اهمیت عامل‌ها است. در ادامه ماتریس

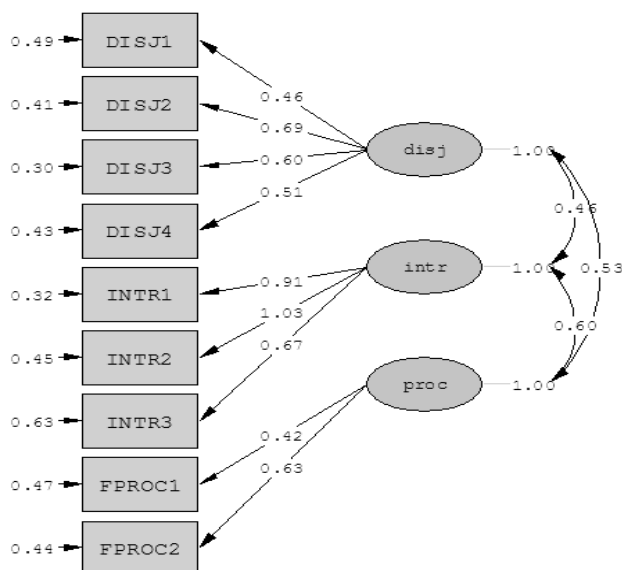
چرخش عاملی نهایی این حوزه آورده می شود که نشان می دهد که چه سؤالاتی و با چه بارهای عاملی به این عامل مرتبط هستند.

جدول ۶. ماتریس چرخش عاملی نهایی

عوامل	۱	۲	۳	۴
برخورداری از منافع	۰/۲۴۲	۰/۱۳۰	۰/۶۷۸	۰/۰۹۱
برخورداری از قدرت تصمیم گیری	۰/۲۴۲	-۰/۰۱۳	۰/۷۷۵	۰/۱۳۶
برخورداری از اطلاعات	۰/۰۱۵	۰/۱۰۰	۰/۸۲۱	۰/۰۸۸
سهیم بودن در زیانها	۰/۱۲۵	۰/۱۴۸	۰/۶۴۶	۰/۲۲۶
صداقت در ارتباطات	۰/۰۵۱	۰/۲۱۷	۰/۱۶۷	۰/۸۴۱
حرمت	۰/۰۹۴	۰/۱۵۱	۰/۱۷۶	۰/۸۴۹
امانت	۰/۱۳۱	۰/۱۱۶	۰/۱۴۱	۰/۷۶۲
مستند بودن رویهها	۰/۱۷۱	۰/۹۵۷	۰/۱۳۵	۰/۱۸۵
بی طرفی رویهها	۰/۹۷۰	۰/۱۶۶	۰/۱۳۳	۰/۱۰۶
قانونی بودن	۰/۱۷۱	۰/۹۵۷	۰/۱۳۵	۰/۱۸۵
دقیق بودن	۰/۹۷۰	۰/۱۶۶	۰/۱۳۳	۰/۱۰۶
اخلاقی بودن	۰/۱۷۱	۰/۹۵۷	۰/۱۳۵	۰/۱۸۵
شفاف بودن	۰/۹۷۰	۰/۱۶۶	۰/۱۳۳	۰/۱۰۶

همان گونه که ملاحظه می شود در این مرحله نیز می توان عامل اول و دوم را در هم ادغام کرد و یک عامل را در نظر گرفت.

الگوی اندازه‌گیری عدالت در حالت تخمین غیراستاندارد



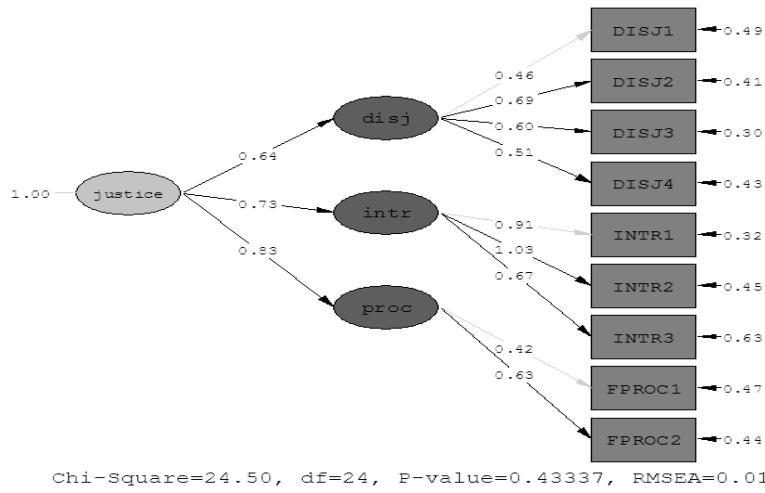
Chi-Square=24.50, df=24, P-value=0.43337, RMSEA=0.013

شاخص‌های تناسب الگو حاکی از مناسب بودن مدل اندازه‌گیری عدالت است به علت اینکه نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۲ و مقدار RMSEA زیر ۰/۰۸ می‌باشد.

جدول ۷. همبستگی بین ابعاد عدالت

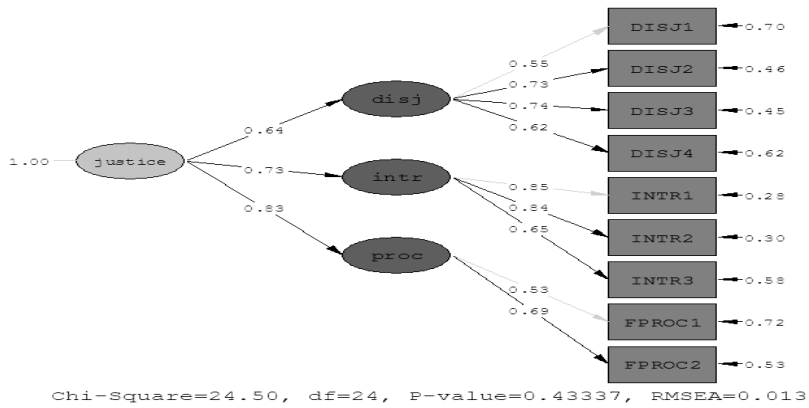
همبستگی بین انواع عدالت	عدالت توزیعی	عدالت تعاملی	عدالت رویه‌ای
عدالت توزیعی	۰/۴۶		۰/۵۳
عدالت تعاملی		۰/۶۰	
عدالت رویه‌ای			۰/۶۰

الگوی تخمین غیر استاندارد



شاخص‌های تناسب الگو حاکی از مناسب بودن الگوی اندازه‌گیری مرتبه دوم عدالت است به‌علت اینکه نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۲ و مقدار RMSEA زیر ۰/۰۸ می‌باشد.

الگوی تخمین استاندارد



همان‌طوری که ملاحظه می‌شود در بین ابعاد عدالت، عدالت رویه‌ای دارای بالاترین همبستگی با عدالت است و بعد از آن به ترتیب عدالت تعاملی و عدالت توزیعی قرار دارد.

نتیجه‌گیری

آنچه در الگو ملاحظه می‌شود نشان‌دهنده ارتباط بین ابعاد اصلی الگوی عدالت در بین همکاران آنچه از اهمیت بیشتری دارد، عدالت تعاملی است. یعنی از منظر اعضای شبکه همکاری آنچه بر برخورداری از نتایج اولویت دارد، حرمت، صداقت و امانت است. این نتایج با عوامل اعتماد در شبکه همخوانی بسیار دارد. [۱۷] و [۱۱] به عبارت دیگر زمانی افراد به یک سیستم اعتماد می‌کنند که بدانند در آن سیستم با آنها صادقانه رفتار می‌شود و همچنین اطلاعات آنها همچون امانت حفظ خواهد شد. عدالت توزیعی از منظر جایگاه رتبه سوم را کسب می‌کند: این به آن معنا است که از منظر اعضای شبکه همکاری هر چند رسیدن به منافع دارای اهمیت است اما در اولویت اول قرار ندارد بلکه خواهان آن هستند که در این رابطه همکاری در وهله اول احترام، کرامت و اسرار آنها حفظ شود. سپس قوانین و قواعد همکاری به صورت مستند، دقیق و شفاف تعیین شود و سرانجام به منافع می‌اندیشند بنابراین شاخص‌های اصلی پذیرش عضویت و ماندگاری در آن را می‌توان در نتایج تحقیق ملاحظه کرد.

با توجه به اینکه اجزای مدل مفهومی عدالت مورد تأیید قرار گرفت، در این مرحله درصدد آن بودیم تا رابطه و تأثیر عدالت بر همکاری را بررسی کنیم. همانگونه که در الگوی زیر مشاهده می‌شود عدالت به‌عنوان یک مؤلفه تأثیرگذار بر عدالت مورد توجه قرار گرفته است.

در شکل فوق عدالت به‌عنوان مؤلفه بعد زمینه‌ای دارای ۵۰ درصد همبستگی با بُعد ساختاری است و این بعد نیز به نوبه خود ۶۰ درصد همبستگی با موفقیت همکاری دارد. بنابراین می‌توان ارتباط بین عدالت و همکاری را مشاهده کرد. تخمین استاندارد الگوی همکاری مبتنی بر اعتماد میزان تأثیرات متقابل را نشان می‌دهد. هر واحد بهبود در عدالت موجب ۰/۵۳ بهبود در عوامل زمینه‌ای خواهد شد که آن هم به نوبه خود بهبود ۰/۶۰ را در موفقیت همکاری به‌وجود خواهد آورد. همکاری مبتنی بر اعتماد زمانی می‌تواند موفق باشد که به عدالت توجه ویژه داشته باشد؛ این عدالت در سه حوزه عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای مطرح است. همانگونه که در الگوی نهایی مشاهده می‌شود عدالت تأثیر مهمی بر رضایت از عضویت در شبکه همکاری دارد. برای رسیدن به پایداری شبکه همکاری نیز ملاحظه می‌شود که عدالت دارای تأثیر بالایی است.

منابع

۱. بشیریه ، حسین (۱۳۷۵)، "تاریخ اندیشه‌ها و جنبش‌های سیاسی در قرن بیستم"، *اطلاعات سیاسی - اقتصادی*، سال یازدهم شماره اول و دوم صص ۳۶.
۲. غنی‌نژاد، موسی (۱۳۷۹)، "عدالت، عدالت اجتماعی و اقتصاد"، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، سال دوم، شماره سوم ص ۹.
۳. مطهری، مرتضی. *عدل الهی*، تهران: صدرا، ۱۳۷۴. ص ۱۵۶.
۴. *نهج‌البلاغه*، خطبه ۱۲۶، ترجمه مرحوم دشتی. ص ۶۲۸.
5. Axelsson, Buno and Axelsson, Bihari (2006), "Integration and Collaboration in Public Health – A Conceptual Framework", *Journal of Health Planning and Management*, 21,35- 39.
6. Axelsson, R. (2002), "Institutional Developments in the Russian System of Social Security: Organizational and Interorganizational Aspects, Soc Policy A dm no 6", *Business and Society Review*, 107 (2) 75-78.
7. Cohen Cherash and Paul E. Spector (2001), "The Role of Justice in Organization: A Menta Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2) 592- 602.
8. Colquitt , Jason. A.; et al. (2001), "Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, 86 (3). 427- 432.
9. Greenberg Jerald and Baron (1987), A Taxonomy of Organizational Justice Theories, *Academy of Management Review*, 12, 11.
10. Greenberg, Jerald, and Baron, Robert A. (2001), "*Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*", Seventh (Ed). New York Ny: Prentice Hall.
11. Hemphill, T. A. (2002), "Electronic Commerce and Consumer Privacy: Establishing Online Trust in the US Digital Economy", *Academy of Management Review*, 15, 21- 27.
12. Holsapple, C. W. and Joshi, K. (2000), "An Investigation of Factors that Influence the Management of Know Ldage in Organization", *Journal of Strategic Information Systems*, 9 (2/3) 1- 15.
13. Rawls, J. "(1971), "*A Theory of Justice*", Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1971, 171.

14. Rawls, J. (1985), "Justice as Fairness Philosophical Review", 67. 4-17.
15. Jawaher, I. M. (2002), "A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression", *Journal of Management*, 28, 280- 286.
16. Kreitner and Kinicki (2001), "Assessing E- Government: The Internet, Democracy and Service Delivery by State and Federal Government", *Brown University Report Issue*. 14, 346.
17. Lee, M. K. and Turban, E. (2001), "A Trust Model for Consumer Internet Shopping", *Journal of Management*, 12, 85- 92.
18. Lind, E. A. (1988), *The Social Psychology of Procedural Justice*, New York Ny: Mc Graw Hill, 245.
19. MC Donald. C. "Orehestration, Choregraghy and Collaboration", <http://www.Sun.Com> Melborn. Australian University, 182
20. Putman, A., Leonardi, P., and Nanetti, K. (1993), "Making Democracy Work, Civic Traditions in Modern N. J. Italy", CA: *Princeton University press*, 6- 8.
21. Richard, Munt (2003), "Building Collaboration", *Stronger Families Learning Exchange Bulletin*, 3, 45.
22. Saunders, Mark N. K., and Adrian, Thornhill (2003), "Organizational Justice , Trust and Management of Change", *Personnel Review*, 32 (3), 813- 817.
23. Stank, Theodore P, and Scott. B. (2001), "Supply Chain Collaboration and Logistical Service Performance", *Journal of Business Logistics*, 9, 242- 251.
24. Sterba, James P. (1999), "Justice: Alternative Political Perspectives" 3rd (ed.), New York Ny: *Wadsworth Publishing Company*, 155.
25. Stonew, A. (2001), "Measuring Social Capital", *Research Paper* 24. 4.
26. Taylor-powel, E. Rossing, B. (1998), *Evaluating Collaboratives*", Wisconsin: University of Wisconsin Extension, 142- 145.