



دومین کنفرانس ملی
راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
2nd National Conference
on Strategies for promoting science education in Iran
۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
8 July 2016
Galedar - Iran
گله دار - ایران



ارتباط ابعاد مختلف عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان

شاروخ سلطانی

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

Email: (soltanysharokh@gmail.com)

چکیده

این تحقیق پیرامون بررسی ارتباط ابعاد مختلف عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان سازمان های دولتی شهرستان ارومیه می باشد؛ و حجم نمونه ۳۲۲ نفر می باشد که با استفاده از فرمول ککران بدست آمد. جهت بررسی عدالت سازمانی از مدل مورمن و نیهوف و اعتماد سازمانی از مدل الونن و همکاران استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از آزمون رتبه بندی فریدمن و همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. پژوهش حاضر از یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تشکیل شده است. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق حاکی از این است که عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. به علاوه نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان دهنده این بود که ابعاد مختلف عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای) با اعتماد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج حاکی از این بود که از بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی، عدالت مراوده ای از ضریب همبستگی بالاتری با اعتماد سازمانی برخوردار است.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، اعتماد سازمانی.



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
 2nd National Conference
 on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



۱. مقدمه

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمان‌ها امر غیر منتظره‌ای نیست، چون ادعا می‌شود که عدالت سازمانی که بیان‌کننده شیوه رفتار با کارکنان می‌باشد اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود [۱]. به مفهوم اعتماد در دو دهه گذشته، در تحقیقات سازمانی توجه فزاینده‌ای شده است [۲][۳][۴]. محققان مختلف سازمانی بر اهمیت اعتماد در مجموعه سازمانی تأکید نموده‌اند. بازنگری اخیر نوشتجات مربوط به اعتماد در تحقیقات سازمانی حاکی از آن است که دست کم ۱۷۱ عنوان مجلات تخصصی شامل کتاب، بخش کتاب و کنفرانس، بر پایه اطلاعات تجربی به این موضوع پرداخته است [۵]. با نگاهی به سیمای سازمان‌های عمومی در می‌یابیم بسیاری از نابسامانی‌ها، بی‌انگیزگی و بهره‌وری پایین کارکنان در بی‌عدالتی سازمانی، به شکل‌های مختلف نهفته است [۶]. در گزارش‌های سالانه سازمان‌ها، اغلب عنوان می‌شود که کارکنان مهم‌ترین دارایی هستند. با این وجود، آن‌ها معمولاً اولین کسانی هستند که به واسطه صرفه جویی هزینه و کوچک سازی مثلاً در شکل کاهش دستمزد، تحت تأثیر قرار می‌گیرند. یکی از پیامدهای این اقدامات می‌تواند بی‌اعتمادی و به وجود آمدن شکاف اعتماد در بین کارکنان و مدیران و کل سازمان باشد [۷]. یکی از مهمترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آنها و مدیر می‌باشد. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه‌های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم‌های کنترل خواهد بود و کارکنان خود را کنترل و دارای انگیزه‌های درونی خواهند بود [۸]. سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را برای تحقق اهداف سوق می‌دهد و سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای افراد و در نتیجه باعث افزایش کارایی و تعهد کارکنان می‌شود [۹].

۲. ادبیات و پیشینه تحقیق

۲-۱. عدالت سازمانی

واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند. احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها ضرورت دارد. «کروپانانو» نیز عدالت سازمانی را به مثابه یک جستار روان‌شناختی در نظر می‌گیرد. که روی ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید دارد [۱۰].

از نظر بولینیو (۲۰۰۹)، عدالت، قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها است و شامل: چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌ای که باید برای تصمیم‌گیری استفاده شود و چگونگی رفتارهای بین‌فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان) است [۶]. بیوگری (۱۹۹۸) تعریف جامع تری از عدالت سازمانی ارائه کرده است: عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که می‌تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
 2nd National Conference
 on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



گامبیتا (۱۹۸۸) اولین تعریف از اعتماد سازمانی را به عنوان ارزیابی کلی قابلیت اطمینان یک سازمان که به وسیله کارمند ادراک می شود، ارائه می دهد. بنابراین قابلیت اطمینان سازمانی اعتقادی (به وسیله کارمند) محسوب می شود که سازمان اقدامی را انجام نخواهد داد که برای آن ها مضر باشد. هم چنین این اعتقاد کارکنان که سازمان از آسیب پذیری آنان سوءاستفاده نمی کند، اجزای اصلی تعریف اعتماد سازمانی که به وسیله تان و تان [۱۷] ارائه شده است را شکل می دهد [۱۸].

جهت تعریف اعتماد، نقطه نظرات مختلفی از دیدگاه روان شناختی، جامعه شناختی، و اقتصادی [۱۹] و مردم شناسی و علوم سیاسی [۱۸] وجود دارد. بر طبق فرهنگ لغت آکسفورد معنی "اعتماد" اشاره به اطمینان و اتکاء در روابط دارد. این پدیده می تواند بین یک فاعل (اعتماد کننده) و یک مفعول (معتوم) همچن در بین دیگر نهادهای جمعی شبیه سازمان ها و مؤسسات برقرار گردد [۱۸]. کرامر (۱۹۹۹) اعتماد را به عنوان « یک وضعیت احساس آسیب پذیری یا خطر که از عدم اطمینان افراد در مورد انگیزه ها، نیت و اقدامات آینده کسانی ناشی شده است که به آنان تکیه کرده ایم، تعریف می کند» [۲۰].

در طول چند دهه گذشته چندین تعریف از اعتماد ارائه شده است. در هر حال، یکی از تعاریف به طور وسیع مورد استفاده تعریف می یز و همکاران (۱۹۹۵) از اعتماد است که اعتماد را به عنوان « تمایل یک طرف به آسیب پذیر شدن در برابر اقدامات طرف دیگر بر پایه این انتظار که دیگری اقدام خاصی را که برای اعتماد کننده اهمیت دارد، انجام خواهد داد، صرفنظر از توانایی نظارت یا کنترلی که طرف دیگر دارد [۱۵] [۲۱].

اعتماد سازمانی «انتظارات مثبتی که افراد برپایه نقش های سازمانی، روابط، تجارب، و وابستگی متقابل درباره نیت و رفتارهای اعضای گوناگون سازمان دارند» تعریف می شود [۲۰] [۲۲]. اعتماد سازمانی، که عنصری اساسی برای کارایی سازمانی است، به عنوان تمایل یک طرف به آسیب پذیر بودن در برابر طرف دیگر تعریف شده است [۲۳]. زالباک و همکاران اعتماد سازمانی را به عنوان « انتظاراتی که افراد درباره شبکه‌هایی از روابط و رفتارهای سازمانی دارند، تعریف نموده‌اند» [۲۱]. از دیدگاه مت‌های اعتماد به عنوان « احساس اطمینان کارکنان به سودمندی و ثبات رفتار و اظهارات سازمان هنگام مواجهه با شرایط ناپایدار و مخاطره آمیز» تعریف می‌شود [۲۲].

از آنجایی که اعتماد به عنوان یک سازه چندبعدی مفهوم سازی شده است، شناسایی ابعاد اعتماد که در تحقیقات گذشته به عنوان شاخص های آن مورد استفاده قرار گرفته است، ضروری می نماید [۲۰].

مدل مایر و همکاران (۱۹۹۵)، مشخصه های اعتماد کننده و معتمد را مطرح کرده است. مشخصه های معتمد توانایی، خیرخواهی و درستی می باشد. توانایی، مجموعه ای از مهارت ها، شایستگی ها و ویژگی هایی است که گروهی را قادر به تاثیر گذاری در حوزه ای خاص می نماید. خیرخواهی از اعتقاد مبنی بر اینکه معتمد قصد کمک به اعتماد کننده را دارد نشأت گرفته است. درستی ادراک اعتماد کننده است در این مورد که اعتماد شونده به مجموعه ای از اصول که اعتماد کننده آن ها را مهم و قابل قبول می داند، وفادار می ماند [۲۴].

الونن و همکارانش اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی^۱ و غیرشخصی^۲ (اعتماد نهادی) تفکیک کردند. اعتماد شخصی می تواند به دو بعد شکسته شود: اعتماد افقی^۳ که به اعتماد بین کارکنان مربوط می‌شود و اعتماد عمودی^۴ که به

1 . Interpersonal Trust
 2 . Institutional Trust
 3 . Lateral trust
 4 . Vertical trust



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
 2nd National Conference
 on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



(۲۰۰۸) برای سنجش ابعاد اعتماد سازمانی و پرسشنامه مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) برای سنجش ابعاد عدالت سازمانی استفاده شده است. در این مطالعه جهت سنجش روایی پرسشنامه و بومی سازی آن (به این دلیل که پرسشنامه برگرفته از مطالع های خارجی بوده) از روش روایی محتوایی استفاده گردید. از این رو ابتدا نظرات کارشناسان و سپس اساتید و صاحب نظران علم مدیریت را جویا شده و پس از تعیین میزان اعتبار پرسشنامه و اعمال نظرات متعدد و انجام اصلاحات لازم، اعتبار محتوای پرسشنامه طراحی شده، مورد تایید صاحب نظران قرار گرفت. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه در این تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ۰/۸۹ به ترتیب برای پرسشنامه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی بدست آمد، که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه های استفاده شده است.

۳-۱. جامعه آماری و نمونه منتخب

جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان سازمان های دولتی شهرستان ارومیه است که به روش نمونه گیری تصادفی، نمونه آماری منتخب از بین کارکنان که دارای سوابق خدمتی درجات و پست های متفاوت می باشند انتخاب شدند. به دلیل محرمانه بودن اطلاعات ایشان و با رعایت استانداردهای لازم حجم نمونه ۳۲۲ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه ککران، برای این تحقیق تایید گردید.

۴. تجزیه و تحلیل یافته ها

فرضیه اصلی:

عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۱ همبستگی بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی را نشان می دهد. در این جدول ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر برابر ۰/۷۰۲ به دست آمده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی

		اعتماد سازمانی
عدالت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۰۲**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۲۲

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است پس رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی مثبت و معنی دار است.

فرضیه فرعی اول:

عدالت توزیعی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۲ رابطه بین عدالت توزیعی و اعتماد سازمانی را نشان می دهد. در این جدول ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر برابر ۰/۶۸۲ به دست آمده است.

دومین کنفرانس ملی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران

2nd National Conference on Strategies for promoting science education in Iran

۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
8 July 2016

Galedar - Iran

گله دار - ایران

جدول شماره ۲ ضریب همبستگی

		اعتماد سازمانی
عدالت توزیعی	ضریب همبستگی پیرسون	۶۸۲. **
	سطح معناداری	۰.۰۰۰
	تعداد	۵۰

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است پس رابطه بین عدالت توزیعی و اعتماد سازمانی معنی دار است.

فرضیه فرعی دوم:

عدالت رویه ای بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳ رابطه بین عدالت رویه ای و اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. در این جدول ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر برابر ۰/۶۹۷ به دست آمده است.

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی

		اعتماد سازمانی
عدالت رویه ای	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۹۷ **
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۲۲

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است پس رابطه بین عدالت رویه ای و اعتماد سازمانی معنی دار است.

فرضیه فرعی سوم:

عدالت مروده ای بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۴ رابطه بین عدالت مروده ای و اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد. در این جدول ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر برابر ۰/۷۱۲ به دست آمده است.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی

		اعتماد سازمانی
عدالت رویه ای	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۱۲ **
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۲۲



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
 2nd National Conference
 on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است پس رابطه بین عدالت مراوده ای و اعتماد سازمانی معنی دار است.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین مولفه های عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معنادار و مثبت است بنابراین رابطه ای قوی و مستقیم بین مولفه های عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی وجود دارد. در بین مولفه های عدالت سازمانی، عدالت مراوده ای از ضریب همبستگی بالاتری با اعتماد سازمانی برخوردار است.

۵. نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق که ارتباط معنادار بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان ارومیه بود، مورد تأیید قرار گرفت. چون ضریب همبستگی (۰/۷۰۲) بدست آمده حکایت از یک رابطه مثبت و معنادار دارد. بنابراین می توان گفت بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین نمرات عدالت توزیعی و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار مثبت و معنا داری وجود دارد زیرا میزان ضریب همبستگی بدست آمده (۰/۶۸۲) رابطه ای مثبت و نسبتاً قوی است. پس می توان گفت بین عدالت توزیعی و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین نمرات عدالت رویه ای و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار مثبت و معنادار وجود دارد زیرا میزان ضریب همبستگی بدست آمده (۰/۶۹۷) نشان دهنده رابطه ای مثبت و نسبتاً قوی است. بنابراین می توان گفت بین عدالت رویه ای و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین نمرات عدالت مراوده ای و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار مثبت و قوی وجود دارد زیرا میزان ضریب همبستگی بدست آمده (۰/۷۱۲) نشان دهنده رابطه ای مثبت و قوی است. بنابراین بین عدالت مراوده ای و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی های ذکر شده مشخص است که از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مراوده ای با ضریب همبستگی ۰/۷۱۲ قوی ترین ارتباط را با اعتماد سازمانی دارد. در کل آزمون فرضیه های فرعی تحقیق نشان داد که ارتباط معنادار بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، و مراوده ای) با میزان اعتماد سازمانی کارکنان سازمان های دولتی شهرستان ارومیه وجود دارد.

مراجع

[۱]- سیددین، سید حسام؛ احدی نژاد، بهمن؛ تورانی، سوگند؛ رجیبی فرد، فاطمه، ۱۳۹۳، رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره وری در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی ایران، اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره سیزدهم، صفحات ۹۷-۱۱۶.

[2]- Balliet, D., & Van Lange, P. A. (2013). Trust, punishment, and cooperation across 18 societies: A meta-analysis. *Perspective on Psychological Science*, 8(4), 363-379.

[3]- Ferrin, D. L. (2013). On the institutionalisation of trust research and practice: Heaven awaits! *Journal of Trust Research*, 3(2), 146-154.



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
 2nd National Conference
 on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



[4]-Kim, T., Wang, J.,& Chen, J. (2016). Mutual Trust Between Leader and Subordinate and Employee Outcomes, Journal of Business Ethics , DOI 10.1007/s10551-016-3093-y, 1-14.

[5]-Baek, Y., Jung, C. (2014). Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? , The Social Science Journal, 1-9.

[۶]- قاسمی، احمدرضا (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۶۳-۸۲.

[7]-Vanhala, M., Heilmann, P., Salminen, H. (2016). Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, Knowledge and Process Management, Volume 23, Number 1, 46-61.

[۸] - شمس، شهاب الدین، اسفندیاری مقدم، امیر (۱۳۹۴). ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۷، صفحات ۱۷۱-۱۸۵.

[۹] -مهرداد، علی ؛ دهقان، الهام؛ گلپور، محسن؛ شجاع، علی (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه های سلامت روان شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۲، صفحات ۷۱-۸۰.

[۱۰] - دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام؛ حجتی، علی رضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۲، شماره مسلسل ۱۱۰، صفحات ۱۵۳-۱۸۰.

[۱۱]- سیدجوادین، سیدرضا؛ عابدی، احسان؛ یزدانی، حمیدرضا؛ پورولی، بهروز (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بیمارستان ها، مدیریت بازرگانی، دوره ۵، شماره ۱، صفحات ۱۰۵-۱۱۸.

[۱۲] - رستگار، عباسعلی؛ مردانی، ابراهیم (۱۳۹۳). ارتباط عدالت سازمانی با حمایت اجتماعی در کارکنان بیمارستان، اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره سیزدهم، صفحات ۱۳۷-۱۵۸.

[13]- Arnott. C. (2007). Trust : current thinking & future research, *European Journal of Marketing* 41 (9/10),981-987.

[۱۴]- علی زاده ثانی، محسن؛ یحیی زاده فر، محمود؛ حسن زاده، مریم (۱۳۹۳). اثر تنوع ادراک شده بر عملکرد مالی تیم: نقش تعدیل گر اعتماد سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۴ (پیاپی ۱۱)، صفحات ۱۷۳-۱۹۵.

[15]- Tlais, H., & Elamin, A. (2015). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context, *Journal of Management Development*, Vol. 34, No. 9, 1042-1060.



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
2nd National Conference
on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



[۱۶] - زارعی متین، حسن؛ طهماسبی، رضا؛ موسوی، سید محمد مهدی (۱۳۸۸). نقش مولفه های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، صفحات ۱۴۵-۱۷۶.

[17]- Tan, H. H., & Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 162, 241-260.

[18]- Mukherjee, K., & Bhattacharya, R. (2013). Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment, *Management and Labour Studies*, 38(1&2), 63-79.

[19]- Ranca, C., & Iordanescu. (2013). Assessment of Organizational Trust: Preliminary Data for Romanian Adaptation of the Organizational Trust Inventory Short Form, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 78, 436 - 440.

[20]- Chathoth, P., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., Manaktola, K. (2011). Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of U.S. and Indian full service hotels, *International Journal of Hospitality Management*, vol. 30, 233-242.

[21]- Lee, C., Song, H., Lee, H., Lee, S., Bernhard, B. (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies, *International Journal of Hospitality Management*, vol. 33, 406-415.

[۲۲] - دانایی فرد، حسن. رجبزاده، علی. حصیری، اسد. (۱۳۸۸). ارتقاء اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران، پژوهشهای مدیریت، سال دوم، شماره چهارم، صفحات ۵۹-۹۰.

[23]- Tekingunduz, S., Top, M., Tengilimoglu, D., & Karabulut, E. (2015). Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare service, *Total Quality Management*, DOI: 10.1080/14783363.2015.1099428, 1-19.

[24]- Dedahanov, A., & Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment, *Management Decision*, Vol. 53, 1843 - 1857.

[25]- DeConinck, J. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust, *Journal of Business Research* 63, 1349-1355.

[26]- Assad, R., Hubbell, A. (2005). Motivating Factors: Perceptions of Justice and Their Relationship with Managerial and Organizational Trust, *Communication Studies*, Vol. 56, No. 1, pp. 47-70.



دومین کنفرانس ملی
 راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران
2nd National Conference
on Strategies for promoting science education in Iran
 ۱۸ تیرماه ۱۳۹۵
 8 July 2016
 Galedar - Iran
 گله دار - ایران



[27]- Bidarian, SH, Jafari, P (2012). The relationship between organizational justice and organizational trust, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 47, 1622 – 1626.

[28]- Wong, Y.,Tim, H.,(2006) .Perceived Organizational Justice, Trust and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State– Owned Enterprises, *Journal of World Business*, 41: 344-355.

[29]- Chen, S.Y., Wu, W.C., Chang, C.S., Lin, C.T., Kung, J.Y., Weng, H.C., Lin, Y.T., Lee, S (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff, *BMC Health Services Research*, 15:363, DOI 10.1186/s12913-015-1016-8.

[۳۰]- کافی، مهدی. هاشمی‌نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۱). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهدسازمانی، مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۱، صفحات ۳۳-۶۲.