

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

سیروس حدادنیا<sup>۱</sup>، عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، نورآباد ممسنی، ایران  
حجت اله فانی، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت  
سید احمد هاشمی، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

تاریخ وصول: 1391/4/25 تاریخ پذیرش: 1391/10/22

### چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمان و رفتار مدنی سازمانی می باشد. پژوهش به روش توصیفی (پیمایشی) می باشد. جامعه آماری، کلیه مدیران گروه های آموزشی واحد های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد 315 نفر در سال 90-91 می باشد. که تعداد 118 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 0/831، 0/828، 0/884 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: 1. بین ابعاد عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. 2. بین عدالت سازمانی، رفتار مدنی سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. 3. بین نوع دوستی و احترام، وظیفه شناسی، فضیلت و جوانمردی از ابعاد رفتار مدنی سازمانی با عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و 4. 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، مدیران گروه.

## 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، بنابراین 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، 1386، ص 20). 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 کارجمعی 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. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران 1387). اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان ها به اوایل دهه 1960 بر می گردد. پس از سال 1990 فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی<sup>1</sup> آغاز می شود که ماحصل آن شناخت چهار نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی<sup>2</sup>، (به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می گردد)، عدالت رویه ای<sup>3</sup> (مربوط می شود به عدالت دریافت شده از روش های استفاده شده برای تصمیم گیری در مورد اختصاص ها و نتایج)، عدالت تعاملی<sup>4</sup> (به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می شود بر می گردد) و عدالت سیستمی<sup>5</sup> (ادراک کارکنان در خصوص عادلانه رفتار کردن همکاران) در سازمان ها است (یعقوبی و همکاران، 1388، ص 26). علاوه بر چهار نوع عدالت فوق، ارشدی در تحقیق خود، از نوعی عدالت دیگر با عنوان عدالت اطلاعاتی<sup>6</sup> (تلقی فرد از منصفانه بودن نظام ها و کانال های ارتباطی) نام می برد. (هاشمی شیخ شبانی و همکاران 1388، ص 219-236). مطالعه عدالت در محیط های کاری و سازمان ها در سال های اخیر رشد چشم گیری داشته است (ژانگ و همکاران<sup>7</sup>، 2009). 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<sup>8</sup>، 2004 ص 110). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می شود که آیا سازمان با آنها با عدالت برخورد می کند یا نه؟ (آبو ایلانین<sup>9</sup>، 2010). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است، برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، 1388، ص 26). 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. بنابراین درک اینکه 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 خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، 1386، ص 26).

1. Organizational justice

2. Distributive Justice

3. Procedural justice

4. International Justice

5. Systemic justics

6. Information Justice

7. Zhang et al

8. Aryee

9. Abu Elanain

انعکاس عدالت سازمانی در رفتارهای سرپرست، حس خوبی ایجاد می کند (ابرلین و تاتوم<sup>1</sup>، 2005، صص 1040-1048). این حس، حسی از اعتماد به سرپرست و متعاقب آن اعتماد به سازمان را در کارکنان شکل می دهد (لی<sup>2</sup>، 2005، صص 77-95). اعتماد در برگیرنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است، و 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 نباشند (بیرد و آماند<sup>3</sup>، 1995). اعتماد، مفهومی چند سطحی بوده، به تعاملات سطوح گوناگون همکاران، تیم ها و سطوح درون سازمانی مربوط می شود (دنيس<sup>4</sup> 2004). 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<sup>5</sup>، 2005، صص 6-22)، گالفور و دراپیو<sup>6</sup> (2007، صص 250-259) سه نوع اعتماد در سازمان را شناسایی کرده اند: 1- اعتماد شخصی، اعتمادی که زیر دستان به مدیران نشان دارند تا علاقه آنان را بی طرفانه در نظر بگیرد. 2- اعتماد استراتژیکی، اعتماد در ماموریت، استراتژی سازمان و توانایی برای کسب موفقیت؛ 3- اعتماد سازمانی<sup>7</sup>، 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<sup>8</sup>، 2003، صص 284-304). طوسی (2002) وجود اعتماد در سازمان را از ویژگی های سازمان بالنده ذکر می کند. او اعتماد را باور داشتن درستی دیگران می داند. از نظر رایبیز<sup>9</sup> (2006) ویژگی عمده تیم هایی که عملکرد عالی دارند، اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر است. اعتماد سازمانی بیشتر به انتظارات مثبت اشخاص و توقعاتی که اعضای سازمان در باره صلاحیت<sup>10</sup> (باور به انجام درست وظایف)، قابلیت اطمینان<sup>11</sup> (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<sup>12</sup> (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<sup>13</sup>، 1995، صص 34-709). اعتماد سازمانی موجب تقسیم اطلاعات در سازمان و سهیم 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<sup>14</sup>، 2003). رفتار مدنی مجموعه رفتارها و عملکردی است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می گیرد (چهن<sup>15</sup> 2006، ص 111). مفهوم رفتار مدنی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان<sup>16</sup> در اوایل دهه 1980 میلادی ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار مدنی یا شهروندی سازمانی<sup>17</sup> (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

1. Eberline &amp; Tatum

2. LiL

3. Baired &amp; Amand

4. Dennis

5. Joseph et al

6. Galford &amp; Drapeau

7. Organizational Trust

8. Atkinson &amp; Butcher

9. Robbins

10. Competen

11. Reliability

12. Benevolence

13. Mayer et al

14. Bijlsma &amp; Koopman

15. Chohen

16. Batham &amp; Organ

17. Organizational Behaviour Citizenship

بخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و همکاران<sup>1</sup> 2003). 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 بهبود می بخشد (کرکمز و آرپاک<sup>2</sup> 2009). با این تعریف، 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 فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (بینستوک و همکاران 2003).

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 1988 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،<sup>3</sup> 2005).

### پیشینه تحقیق

شفیع پور مطلق و همکاران (2011) 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 5% واریانس عدالت تعاملی را تبیین می کند. با ورود اعتماد به مدیر، میزان واریانس تبیین شده به 13% و با ورود اعتماد به همکاران به 18% افزایش می یابد. روابط بین اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران با عدالت سازمانی 5% معنی دار بوده است.

پودساکف<sup>4</sup> (2000) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که: عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، سازمانی، انواع عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انواع رهبری، رابطه رهبر و پیرو، به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند.

طبرسا (1389) 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 همسویی و تفاهم میان مدیران و پرستاران صورت پذیرد (طبرسا، 1389، صص 93-99).

حاصل یافته های اشجع (1387) 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 سازمانی با مشارکت در تصمیم گیری، رفتار مدنی سازمانی و هویت سازمانی، معنادار نبود.

1. Bienstock et al  
2. Korkmaz & Arpaci  
3. DeNicolis Bragger et al  
4. Podsakoff

جواهری کامل (1388) در تحقیقی نشان داد: ادراک کارکنان از عدالت به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان شناختی رابطه دارد. ادراکات کارکنان از رابطه رهبر- عضو نیز به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان شناختی رابطه دارد. هم چنین اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان شناختی به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط دارد. نتایج تحقیق زارعی متین (1388) نشان می دهد که رابطه مثبتی میان اجتناب از عدم اطمینان، جمع گرایی بین گروهی، برابری جنسی، قاطعیت و نوع دوستی با اعتماد وجود دارد. از طرفی رابطه منفی میان فاصله قدرت و آینده گرایی با اعتماد وجود دارد و در نهایت رابطه معناداری بین جمع گرایی درون گروهی و عملکردگرایی با اعتماد مشاهده نشده است. (زارعی متین، 1388، صص 145-178). فرحید و همکاران<sup>1</sup> (2012) در پژوهشی نشان دادند که تنها عدالت تعاملی تأثیر مثبت بر رفتار مدنی سازمانی داشته. و هم چنین، یک رابطه مثبت بین ادراک کارکنان و رفتار مدنی سازمانی وجود دارد. ایلانین<sup>2</sup> (2010) در تحقیقی نشان داد: رفتار مدنی سازمانی کارکنان با نقش میانجی عدالت تعاملی رابطه دارد. ارتورک<sup>3</sup> (2007) در پژوهشی نشان داد: اعتماد به مدیر بر درک کارکنان از عدالت سازمانی مدیر تأثیر می گذارد و این امر خود نیز بر رفتارهای شهروندی سازمان نسبت به مدیر و نسبت به افراد تأثیر می گذارد. چو و کسلر<sup>4</sup> (2008) در پژوهشی با این نتیجه دست یافتند: که بین عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بهلولی زیناب و همکاران (1389) 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 معنی داری وجود دارد. اعتباریان و همکارش (1389) در تحقیقی نشان داد که: سطح تحصیلات بر رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری تأثیر داشت. تفاوت معناداری بین مولفه های عدالت (توزیعی، رویه ای و ارتباطی) بر حسب جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و حوزه کاری به دست نیامد. تاسدان و ایلماز<sup>5</sup> (2009) 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 هم چنین بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی وجود داشت. مردانی و حیدری (1388) 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 معنی دار دارد. یعنی کاربرد عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن، جهت افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، الزامی است. پارک و یون<sup>6</sup> (2009) در تحقیقی نشان دادند، که سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان تأثیر زیادی داشته اند. ليو و راپ<sup>7</sup> (2005)، نشان دادند عدالت سازمانی ادراک شده رابطه مثبتی با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی دارد. بهاری فر (1389) 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.

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

مطالعات ارتورک (2007) نشان می دهد: اگر چه متغیرهای متعددی بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر هستند ولی در این بین، متغیرهای عدالت رویه ای، عدالت مراوده 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 بدست می آید که در کشور ما مساله 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 درخصوص 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 آنجایی که نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی - اسلامی نوپا و منحصر به فرد در جهان مدعی است و نیز خواهان پیاده کردن عدالت انسانی - اجتماعی است، ضروری است محققان، اساتید و دانشجویان در این زمینه ها به تحقیق و پژوهش بپردازند. 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 گروه های آموزشی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی خواهد پرداخت.

### پرسش های پژوهش

در مدیران گروه های آموزشی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی؛

- 1- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
- 2- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد؟
- 3- آیا بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
- 4- آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد رفتار مدنی سازمانی رابطه وجود دارد؟
- 5- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟
- 6- 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 آماری مورد پژوهش را مدیران گروه های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی 90-91 که تعداد آنها بالغ بر 315 نفر است، تشکیل می دهد که از بین آنها تعداد 118 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<sup>1</sup> (2001) استفاده شده است. این پرسش نامه 20 گویه ای که در طیف پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است، چهار نوع عدالت سازمانی را شامل توزیعی (4 گویه)، رویه ای (7 گویه)، اطلاعاتی (5 گویه)، و عدالت تعاملی (4 گویه) می سنجد. این پرسش نامه اولین بار توسط هاشمی شیخ شبانی (1386) به فارسی برگردانده شده است. هم چنین برای سنجش نوع پنجم عدالت سازمانی یعنی عدالت سیستمی از پرسش نامه (6 گویه ای) بیوگری<sup>2</sup> (1998) استفاده شده است. پرسش نامه ی اعتماد سازمانی را مایر و همکاران (1999) ساخته اند. پرسش نامه ی مذکور سه بعد صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیر خواهی را با 24 گویه می سنجد که در طیف پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است. سهم هر یک از انواع تعهد 8 گویه می باشد. پرسش نامه سنجش رفتار مدنی سازمانی به وسیله پودساکف، مکنزی، مورمن و فیتز<sup>3</sup> (1991) ساخته شده و برای اولین بار، پس از آماده شدن، توسط نعیمی و شکرکن (1380) 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 18 گویه می باشد که در طیف پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است. جهت بررسی روایی پرسش نامه ها، 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 0/831، 0/828، 0/884 محاسبه شده است.

### روش تحلیل داده ها

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 1- 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	0/538**	0/731**	0/532**	0/544**	-0/375**	0/155

\*\* معناداری در سطح 0/01

همان گونه که در جدول 1 نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین رفتار مدنی سازمانی و عدالت سازمانی (به طور کلی) برابر با 0/523 می باشد که در سطح 0/01 معنی دار است، معنی دار می باشد، بدین معنی که

1. Coulcoit  
2. Biuogeri  
3. Podsakf, Makenzi, Mourmon & Fiter

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 0/01) و بین ابعاد عدالت اطلاعاتی با رفتار مدنی سازمانی، رابطه ای منفی و معنی دار وجود دارد (در سطح 0/01). 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. جدول شماره ی 2 نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی را نشان می دهد. با توجه به جدول فوق، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر 0/538 می باشد و مقدار ضریب تعیین آن برابر با 0/272 بوده، به این معنی که متغیر عدالت سازمانی 0/28 از تغییرات رفتار مدنی سازمانی را توجیه می کند. چون مقدار F برابر با 46/81 می باشد و با توجه به سطح معناداری آزمون نتیجه به دست آمده در سطح 0/01 معنی دار می باشد. معادله پیش بینی به این صورت می باشد:

$$\text{عدالت سازمانی} = 0/487 + 48/01 \times \text{رفتار مدنی سازمانی}$$

جدول 2- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

0/538	ضریب همبستگی چندگانه
0/272	ضریب تعیین
46/81	تحلیل واریانس (F)
0/0001	معنی داری
48/01	مقدار ثابت
0/487	ضریب رگرسیون استاندارد نشده
0/535	ضریب رگرسیون استاندارد شده
6/11	مقدار آماره ی آزمون T
0/0001	معنی داری

برای پاسخ به این پرسش که کدام یک از ابعاد عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رفتار مدنی سازمانی است، با استفاده از تحلیل رگرسیون چند گانه (روش گام به گام) و نتایج بدست آمده در جدول شماره ی 3 مشاهده می شود که در گام نخست متغیر عدالت تعاملی به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله شده است، بنابراین عدالت تعاملی در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تأثیر را بر زیر مقیاس رفتار مدنی سازمانی داشته است. که در سطح 0/01 معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر عدالت توزیعی، در تعامل با متغیر عدالت تعاملی تنها 0/126 از واریانس رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی می کنند. در مرحله سوم متغیر عدالت رویه ای، در تعامل با عدالت تعاملی و عدالت توزیعی 0/333 از واریانس رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی می کند. در مرحله چهارم، عدالت اطلاعاتی، تنها 0/019 از واریانس متغیر رفتار مدنی سازمانی را پیش بینی می کند، که همگی این پیش بینی ها در سطح قوی معنی دار می باشد. به این ترتیب از بین ابعاد عدالت سازمانی، چهار بعد مذکور نسبت به ابعاد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغیر وابسته رفتار مدنی سازمانی می باشد.



جدول 3- نتایج تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد عدالت سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی

گام	متغیرها	R	R <sup>2</sup>	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
1	عدالت تعاملی	0/684	0/467	100	0/0001	2/62	0/684	14/13	0/0001
2	عدالت تعاملی	0/77	0/593	83/14	0/0001	1/94	0/506	7/57	0/0001
	عدالت توزیعی					1/77	0/397	5/93	
3	عدالت تعاملی	0/792	0/626	63/17	0/0001	0/96	0/251	2/44	0/0001
	عدالت توزیعی					1/72	0/386	5/99	
	عدالت رویه ای					1/15	0/317	3/16	
4	عدالت تعاملی	0/803	0/645	50/85	0/0001	0/854	0/22	2/19	0/0001
	عدالت توزیعی					1/83	0/41	6/47	
	عدالت رویه ای					1/07	0/29	2/97	
	عدالت اطلاعاتی					-0/538	-0/14	-2/14	

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

جدول 4- 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	0/32**	0/466**	0/284**	0/195*	-0/205*	0/063

\*\* : در سطح 0/01 ، \* : در سطح 0/05

همان گونه که در جدول 4 نشان داده شده است، میزان ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی ( به طور کلی) و اعتماد سازمانی برابر با 0/32 می باشد که در سطح 0/01 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 5 نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می دهد.

## جدول 5- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون ساده عدالت سازمانی (متغیر مستقل) و اعتماد سازمانی (متغیر وابسته)

0/32	ضریب همبستگی چندگانه
0/103	ضریب تعیین
13/27	تحلیل واریانس (F)
0/0001	معنی داری
37/108	مقدار ثابت
0/185	ضریب رگرسیون استاندارد نشده
0/32	ضریب رگرسیون استاندارد شده
3/64	مقدار آماره ی آزمون T
0/0001	معنی داری

آنچه از این آزمون بدست می آید نشان می دهد که مقدار ضریب تعیین بین دو متغیر  $R^2 = 0/103$  می باشد، به این معنی که متغیر عدالت سازمانی 10% از تغییرات مربوط به متغیر اعتماد سازمانی را پیش بینی می نماید. که با توجه به مقدار F، آزمون در سطح 0/01 معنی دار می باشد. بنابر این متغیر عدالت سازمانی قادر به پیش بینی متغیر اعتماد سازمانی می باشد. معادله رگرسیون ساده به صورت زیر می باشد: (عدالت سازمانی)  $= 37/108 + 0/185$  = اعتماد سازمانی.

برای پاسخ به قسمت دوم سؤال یعنی بررسی اینکه کدام یک از ابعاد متغیر عدالت سازمانی به تنهایی یا به صورت ترکیبی قادر به پیش بینی متغیر اعتماد سازمانی می باشد از آزمون رگرسیون چند گانه و روش گام به گام استفاده می کنیم.

## جدول 6- نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی

گام	متغیرها	R	R <sup>2</sup>	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
1	عدالت توزیعی	0/468	0/219	32/18	0/0001	1/27	0/468	5/67	0/0001
2	عدالت توزیعی	0/77	0/593	83/14	0/0001	1/28	0/471	5/88	0/0001
	0/522					-0/228	-2/85		
	عدالت اطلاعاتی					-			

همان گونه که مشاهده می شود بعد عدالت توزیعی، اولین متغیری است که وارد معادله شده است و پس از آن متغیرهای عدالت اطلاعاتی بیشترین توانائی را به صورت ساده و ترکیبی در پیش بینی متغیر اعتماد سازمانی دارند. جدول 6، 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 0/01 معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر عدالت اطلاعاتی، در تعامل با متغیر عدالت توزیعی تنها 0/051 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 7- ماتریس همبستگی بین متغیرهای عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

متغیرها	عدالت سازمانی	اعتماد سازمانی	رفتار مدنی سازمانی
عدالت سازمانی	1		
اعتماد سازمانی	0/32**	1	
رفتار مدنی سازمانی	0/53**	0/44**	1

\*\* : در سطح 0/01

همان طور که در جدول نشان داده شده است بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی ضریب همبستگی پیرسون 0/32 است، این مقدار در سطح 0/01 معنی دار می باشد، و نشان می دهد که هر چه میزان متغیر عدالت سازمانی افزایش یابد میزان اعتماد سازمانی نیز افزایش می یابد. هم چنین بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت بوده و مقدار آن برابر با 0/532 می باشد که در سطح 0/01 معنی دار است، یعنی با افزایش نمره عدالت سازمانی نمره رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. همین نتیجه بین رفتار مدنی سازمانی و اعتماد سازمانی با مقدار ضریب همبستگی 0/44 برقرار است یعنی همبستگی بین دو متغیر مثبت و در سطح 0/01 معنی دار می باشد، که با افزایش اعتماد سازمانی میزان رفتار مدنی سازمانی نیز افزایش می یابد. جدول شماره 8، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین متغیرهای مستقل عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی و متغیر وابسته رفتار مدنی سازمانی را نشان می دهد.

#### جدول 8- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

متغیر	R	R <sup>2</sup>	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
عدالت سازمانی	0/603	0/364	32/85	0/0001	0/407	0/436	5/54	0/0001
اعتماد سازمانی					0/485	0/300	30/82	0/0001

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  $R = 0/603$  و مقدار ضریب تعیین برابر با  $R^2 = 0/364$  می باشد. به این معنی که متغیرهای عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی قادرند 36% 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:

$$\text{(اعتماد سازمانی)} = 0/485 + \text{(عدالت سازمانی)} \times 0/407 + 29/03 = \text{رفتار مدنی سازمانی}$$

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 9 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 0/01 معنادار می باشد و با ابعاد عدالت اطلاعاتی در جهت منفی (همبستگی منفی) و در سطح 0/05 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 9- 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	1							
وظیفه شناسی	0/66**	1						
فضیلت و جوانمردی	0/57**	0/671**	1					
عدالت توزیعی	0/576**	0/633**	0/413 <sup>0</sup> **	1				
عدالت اطلاعاتی	-0/229*	-0/217*	-0/272**	0/016	1			
عدالت تعاملی	0/479**	0/703**	0/634**	0/439**	-0/27**	1		
عدالت رویه ای	0/411**	0/723**	0/681**	0/389**	-0/271**	0/189**	1	
عدالت سیستمی	0/153	0/107	0/154	0/219*	0/222**	-0/015	0/183*	1

\*: وجود رابطه معنی دار در سطح 0/01 ، \*: وجود رابطه معنی دار در سطح 0/05

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 10 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 خیرخواهی با ابعاد عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای از ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبتی در سطح 0/01 وجود دارد. با مابقی ابعاد رابطه ی معنی دار وجود ندارد. بین بعد صلاحیت با بعد عدالت اطلاعاتی در سطح 0/01 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 0/01 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.

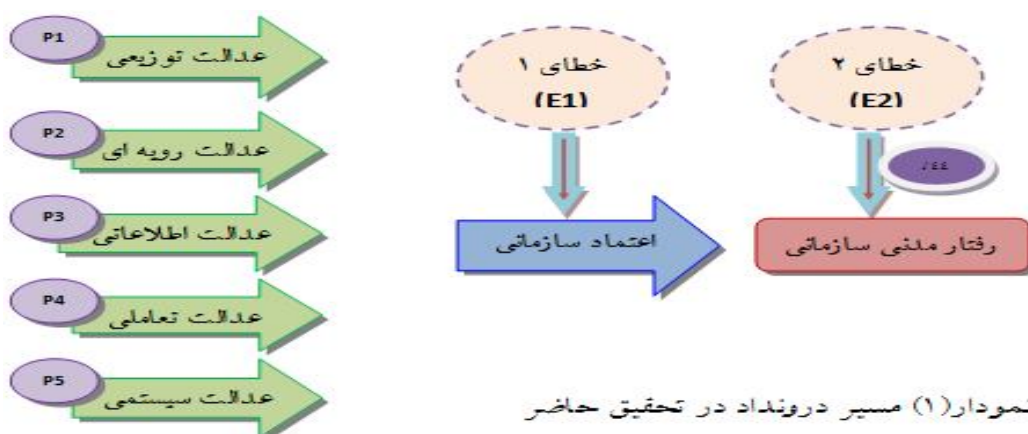
جدول 10- ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی

متغیرها	خیرخواهی	صلاحیت	قابلیت اطمینان	عدالت توزیعی	اطلاعاتی	عدالت تعاملی	عدالت رویه ای	عدالت سیستمی
خیرخواهی	1							
صلاحیت	0/521**	1						
قابلیت اطمینان	0/697**	0/577**	1					
عدالت توزیعی	0/429**	0/282**	0/481 <sup>0</sup> **	1				
عدالت اطلاعاتی	-0/092*	-0/339*	-0/097	0/016	1			
عدالت تعاملی	0/253**	0/064	0/191	0/439**	-0/27**	1		
عدالت رویه ای	0/295**	0/139	0-0/097	0/389**	-0/271**	0/189**	1	
عدالت سیستمی	0/044	-0/014	0/124	0/219*	0/222**	-0/015	0/183*	1

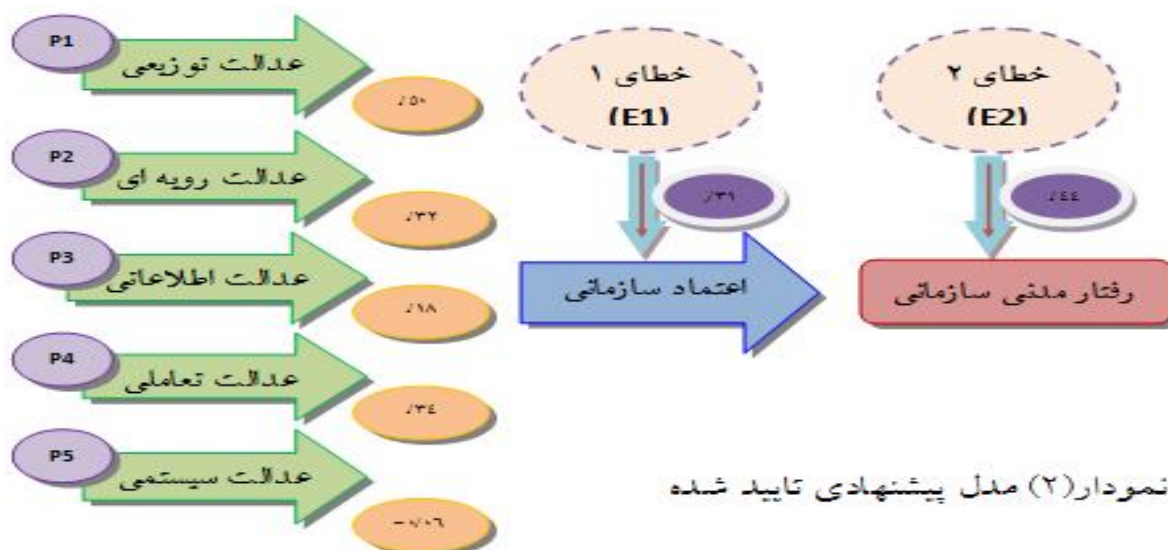
\*: وجود رابطه معنی دار در سطح 0/01 ، \*: وجود رابطه معنی دار در سطح 0/05

## تحلیل مسیر

کاربرد رگرسیون چند متغیری در ارتباط با تدوین بارز مدل های علی می باشد. هدف آن بدست آوردن برآوردهای کمی روابط علی بین مجموعه ای از متغیرها است. روابط بین متغیرها در یک جهت جریان دارد و به عنوان مسیرهای متمایزی در نظر گرفته می شود. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از 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: 1) متغیرهای برون زا (مستقل) که در این تحلیل عدالت سازمانی می باشد و 2) 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 2، مسیر برون داد را نشان می دهد که از طریق نرم افزار AMOS5 مورد تحلیل قرار گرفته است.



جدول 11- 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.

جدول 12- اثر مستقیم هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی

نام متغیر	عدالت سیستمی	عدالت تعاملی	عدالت اطلاعاتی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی
اثر مستقیم بر اعتماد سازمانی	-0/055	0/34	0/181	0/319	0/499
اثر غیر مستقیم بر رفتار مدنی	-0/024	-0/151	-0/079	0/14	0/22
اثر غیر مستقیم بر اعتماد سازمانی	.....	.....	.....	.....	.....
اثر مستقیم بر رفتار مدنی	.....	.....	.....	.....	.....

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

جدول 13- مقادیر شاخص های مربوط به مدل

نام شاخص	تعداد پارامترها	GFI	RMR
مقدار	38	0/83	0/17

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده تعداد پارامترها موجود در مدل پیشنهادی برابر با 38 می باشد (8 واریانس برای هر یک از متغیرها و 30 ضریب مسیر). هم چنین مقدار شاخص خوبی برازندگی (GFI) که نشان دهنده نسبت واریانس توجیه شده توسط مدل می باشد برابر با 0/83 می باشد که این مقدار هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده این است که مدل ما برازنده تر است. هم چنین مقدار ریشه میانگین مجذورات باقیمانده (RMR) که نشان دهنده مقدار تفاوت بین واریانس برآورد شده در مدل پیشنهادی ما و واریانس مشاهده شده می باشد برابر با 0/17 می باشد (RMR=1-GFI). هر چند این مقدار کمتر باشد بهتر است. این دو شاخص نشان دهنده این است که مدل پیشنهادی ما به طور نسبی قادر است مسیر علی متغیرهای موجود در مدل را توجیه نماید.

بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج به دست آمده از 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 فرحبد و همکاران (1391)، الانین (2010)، ارتورک (2007)، چو و کسلر (2008)، بهلولی زیناب و همکاران (1389).

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 (1389).

طبق نتایج بدست 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 همسویی دارد با نتایج تحقیقات یون و پارک (2009)، ارتورک (2007)، پودساکف (2000).

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 (2005).

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 0/01 رابطه معنادار مثبت وجود دارد ولی بعد صلاحیت با بعد دیگر عدالت سازمانی یعنی عدالت اطلاعاتی در سطح 0/05 رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. یعنی با افزایش نمره بعد خیرخواهی، 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 0/01 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 (2009)، زارع متین (1388).

## منابع فارسی

- اشجع، آ. (1387). 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. (1389). 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 2. تابستان 89. ص. 23.
- بهاری فر، علی (1389). بررسی پیامدهای ارزشی های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره 28، فروردین 1389.
- بهلولی، ز. (1389). بررسی عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مجله فراسوی مدیریت. سال چهارم. شماره 14. پاییز 89. ص. 73-108.
- جواهری کامل، م. (1388). تاثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر- عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره 3 (پیاپی 24).
- حسین زاده، ع و ناصری، م. (1386). عدالت سازمانی، ماهنامه علمی آموزشی، تهران - تدبیر، سال هجدهم، اسفند ماه 86، شماره 190، ص. 18-23.
- زارعی متین، ح. (1388). نقش مولفه های فرهنگ سازمانی در اعتماد سازی: بررسی روابط بین ابعاد فرهنگی گلوب (GLOBE) و اعتماد سال چهارم (شماره 15)، ص. 145-178.
- سید جوادین، ر و فراخی، م. م و طاهری عطار، غ. (1387). شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، مجله مدیریت بازرگانی، دوره 1، شماره 1.
- طبرسا، غ. ع. (1389). عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی، مجله طب نظامی، دوره 12، شماره 2، ص. 93-99.
- مردانی حموله، م و حیدری، ه. (1388). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان بیمارستان، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، (2): 47-58.
- نعامی، ع. ز و شکرکن، ح. (1383). 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 1 و 2.
- هاشمی شیخ شبانی، س. ا. (1388). 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 1388، دوره چهارم، سال 3-16، شماره 2، ص. 219-236.
- یعقوبی، م. (1388). 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 12، شماره 35، بهار 88، ص. 32-25.



## 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, H.M., 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**, Journul Manag, Vol. 26, pp. 513-63.
- Robbins, S. P., 2006, **Management of Organizational Behavior Translated by F. Omidwaran**, Tehran, Nashr Mehrban Publication (in Persian).
- Shafiipoormotlagh, 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.