

مدیریت ارتباط با دانشجو: رویکردی نوین در تعالی آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه یزد)

سید محمد طباطبایی نسب^۱

مهدی ابوالقاسمی^۲

رضا ابراهیمزاده پزشکی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۲۲

چکیده

افزایش کیفیت آموزش و خدمات آموزشی از اهداف اصلی نظام آموزشی در هر کشور است. دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های ارائه دهنده این خدمات در عالی‌ترین سطح، پذیرای گروه‌های مختلف دانشجویان و دانشپذیران می‌باشند و لذا جلب رضایت آنان و بهبود و ارتقای سطح رابطه با آنان از طریق فرآیند مدیریت ارتباط با دانشجو^۴ (SRM) می‌تواند زمینه‌ساز تحقق اهداف نظام آموزشی و تعالی آموزش عالی شود. SRM می‌تواند از طریق نظام مند نمودن فرآیندها و بهبود اطلاع‌رسانی، ادراک دانشجویان از عدالت را بهبود بخشد و همین امر موجب افزایش رفتار شهروندی دانشجویان و کاهش رفتارهای مخرب آن‌ها می‌گردد. در این مطالعه ابتدا از طریق تحلیل عاملی ابعاد SRM شناسایی و معرفی شد و سپس چارچوب مفهومی پژوهش توسط مدل‌یابی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار لیزرل^۵ مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که SRM رابطه مثبت و مستقیمی با انواع عدالت اعم از توزیعی، رویه‌ای و مرواده‌ای دارد. همچنین رابطه معکوسی بین عدالت رویه‌ای و مرواده‌ای با رفتار مخرب

^۱ استادیار دانشگاه یزد smtnasab@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی دانشگاه یزد Mehdi.abolqasemi@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه یزد rezapezeshki87@gmail.com

۴ . Student Relationship Management

۵ . Lisrel

دانشجویان وجود دارد. از سوی دیگر بین عدالت رویه‌ای و مروده‌ای ادراک شده با رفتار شهروندی دانشجویان، رابطه مستقیمی مشاهده شد.

واژگان کلیدی:

ادراک عدالت، رفتار شهروندی، مدیریت ارتباط با دانشجو، تحلیل مسیر



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه خدمات بخش مهمی از اقتصاد کشورها را به خود اختصاص داده است و در بین سازمان‌های خدماتی رقابتی تنگاتنگی شکل گرفته است. کیفیت خدمات در زمان حاضر پیش-نیاز موفقیت در این دنیای پر رقابت می‌باشد. تحقیقات انجام گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که کیفیت مطلوب خدمات می‌تواند منجر به رضایت مشتریان و در نتیجه آن وفاداری مشتریان و همچنین جذب مشتریان جدید شود که در این صورت بنگاه‌های خدماتی می‌توانند با اثربخشی بیشتری به ادامه‌ی فعالیت بپردازند (کروبی و یوسفی، ۱۳۸۹). از جمله راهکارهایی که نقش بسزایی در جلب رضایت مشتریان دارد مدیریت ارتباط با مشتری^۱ (CRM) است. اجرای CRM در بسیاری از سازمان‌ها موجب افزایش توان رقابتی، افزایش درآمد و کاهش هزینه‌های عملیاتی شده است (کورک و ورچوپولوس^۲، ۲۰۰۶). آموزش عالی و دانشگاه‌ها نیز به عنوان صنعتی خدماتی شناخته می‌شوند، لذا برآورده ساختن انتظارات و نیازهای مشتریان آن‌ها که از یک جنبه همان دانشجویان هستند اهمیت زیادی پیدا می‌کند (دشیلدس^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). موسسات دانشگاهی نیز می‌توانند با توسعه راهبردهایی مشابه CRM به نام مدیریت ارتباط با دانشجو (SRM) از تجربه شرکت‌ها استفاده کنند (لمون^۴، ۲۰۰۴) و نرخ حفظ دانشجو را بهبود بخشند (شیخ، ۲۰۰۵). CRM می‌تواند از طریق نظام‌مند نمودن فرآیندها و بهبود اطلاع‌رسانی و همچنین ارتقای خدمات درک افراد از عدالت را بهبود بخشد. برخی از سوء تفاهمات ایجاد شده در سازمان‌های خدماتی که زمینه‌ساز ادراک بی‌عدالتی در مشتریان و مراجعان می‌گردد، ناشی از عدم اطلاع رسانی به موقع و آگاه نبودن مشتریان از روندها و فرایندهای انجام کار است که این نقیصه در پستر سیستم‌های مدیریت ارتباط با مشتری تا حدود زیادی قابل رفع است.

در مجموع می‌توان گفت فلسفه و روش‌های پیاده‌سازی CRM این قابلیت را داراست تا ادراک افراد از عدالت را در سازمان بهبود بخشد. درک افراد در مورد عدالت از مباحث اساسی

۱. Customer Relationship Management

۲. Kevork, E. and Vrechopoulos, A

۳. DeShields

۴. Lemon

رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۵). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها کرده یا سطوح پایین‌تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند (حسین زاده، ۱۳۸۵). از طرف دیگر چون فرایند تعامل خدمات، ارتباط دو جانبه‌ای بین کارکنان و مشتریان ایجاد می‌کند، ادراک از عدالت می‌تواند در طول فرایند ارائه خدمات برای مشتریان نیز شکل گیرد (باون^۱ و همکاران، ۱۹۹۹). مانند کارکنان، مشتریان نیز ممکن است رفتارهای داوطلبانه‌ای انجام دهند که از آن‌ها انتظار نمی‌رود و بدین‌وسیله به سازمان کمک کنند (گروث^۲، ۲۰۰۵). همچنین رفتار مخرب مشتریان مشکلاتی را برای سازمان، کارکنان و دیگر مشتریان به وجود می‌آورد (هریس و رینولد^۳، ۲۰۰۴). از آنجایی که در فعالیت‌های دانشگاه سطح بالایی از تعاملات بین اساتید، دانشجویان و کارکنان وجود دارد، بررسی میزان عدالت ادراک شده از دیدگاه دانشجویان و تاثیر آن بر رفتار شهروندی یا مخرب آن‌ها یکی از موارد قابل بررسی در زمینه خدمات دانشگاهی می‌باشد. با توجه به مسائل فوق‌الذکر ضرورت دارد در گام اول موضوع SRM در محیط‌های آموزشی دقیقاً بررسی شده و ابعاد و مؤلفه‌های آن شناسایی گردد. از سوی دیگر می‌بایست بررسی ارتباط SRM با مبحث عدالت ادراک شده توسط دانشجویان و تأثیرات آن بر افزایش رفتارهای سازنده و کاهش رفتارهای غیرسازنده آن‌ها به عنوان ضرورت بعدی مورد توجه قرار گیرد که این دو مهم به عنوان هدف اصلی در این پژوهش دنبال شده است. لذا تأثیر کیفیت SRM و درک دانشجویان از عدالت را به عنوان مقدمه‌ی رفتار شهروندی و یا رفتار مخرب دانشجویان در فرایند ارائه خدمات با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد کنکاش قرار گرفته است.

مبانی نظری

مدیریت ارتباط با مشتری (دانشجو)

برخی از نویسندگان استدلال می‌کنند که CRM یک فلسفه، استراتژی یا فرآیندی است که مشتری را به عنوان مرکز طراحی در نظر می‌گیرد که می‌تواند منجر به سفارشی کردن،

۱. Bowen

۲. Groth

۳. Harris, L. C., & Reynolds, K. L

ارتباطات بازاریابی و یا سفارشی کردن محصول شود. سیستم‌های CRM تمام مراحل تعامل با مشتری از سفارش گرفته تا تحویل و خدمات پس از فروش را در بر می‌گیرند (جدایش^۱، ۲۰۰۳). واژه مدیریت ارتباط با دانشجو (SRM) به مدیریت فرآیند پذیرش، آموزش و فارغ-التحصیلی دانشجویان اشاره دارد که از عبارت مدیریت ارتباط با مشتریان اقتباس شده است. امروزه مفهوم واقعی و کارکرد نظام آموزشی در حال تغییر است، زیرا دیگر آموزش عالی یک نهاد صرفاً آموزشی نیست و ابعاد پژوهشی، مشاوره‌ای و غیره را به خود گرفته است. بنابراین لازمه رقابت در این فضا جذب دانشجویان و اساتید ممتاز است تا بتواند کارکردهای آموزشی و مشاوره‌ای خود را نیز به نحو مطلوبی انجام دهند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۶) اساساً بهبود و ارتقای فرایندهای اجرایی این مؤسسات می‌بایست در صدر وظایف مدیران این حوزه باشد و طبیعتاً معرفی روش‌های نوین نظیر SRM می‌تواند برای مدیران دانشگاهی راهگشا باشد. براساس رویکرد SRM دانشجویان از آغاز ورود به دانشگاه دارای چرخه‌ی عمری می‌باشند که اصطلاحاً به آن چرخه عمر ارتباط با دانشجو گفته می‌شود. این چرخه دارای سه مرحله ورود، حضور و خروج است که دانشجویان در مرحله ورود به عنوان مشتریان بالقوه، در مرحله حضور، مشتریان جاری و در مرحله خروج به عنوان مشتریان از دست رفته تلقی می‌شوند. در تمامی این مراحل می‌توان از SRM بهره برد، حتی خروج دانشجویان از دانشگاه به معنی قطع ارتباط دانشگاه با دانشجویان محسوب نمی‌شود چون در این مرحله نیز دانشگاه‌ها از روش‌های مدیریت بازاریابی (از جمله SRM) برای استمرار ارتباط با دانشجویان خود استفاده می‌کنند (هیلبرت^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). به طور کلی اهداف SRM را می‌توان در قالب موارد ۱- جذب و نگهداری دانشجویان ۲- بهبود خدمات ۳- کاهش هزینه‌ها و ۴- ارتقای بهره‌وری بیان کرد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۶).

رفتار شهروندی مشتری^۳

ارگان^۱ (۱۹۸۸)، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف کرده و بیان می‌کند این دسته از رفتارها به طور صریح و مستقیم به وسیله سیستم‌های پاداش رسمی

۱. Jagdish

۲. Hilbert

۳. customer citizenship behaviour

مورد توجه قرار نمی‌گیرند ولی باعث ارتقاء اثربخشی کارکردهای سازمان می‌گردند (ارگان، ۱۹۸۸). به طور مشابه، رفتار شهروندی مشتری نیز به عنوان رفتارهای تحت اختیار مشتری که برای ارائه موفقیت‌آمیز خدمات یا تولیدات الزامی نیست اما به ارتقاء کل سازمان کمک می‌کند، تعریف می‌شود (گروث، ۲۰۰۵).

درخصوص رفتار شهروندی سازمانی، ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده‌اند عبارتند از: نوع دوستی^۲، وجدان^۳، ادب و نزاکت^۴، راد مردی^۵ و فضیلت مدنی^۶. با وجدان بودن، رفتاری است که از نیازمندی‌های ایجاد شده به وسیله سازمان در محیط کاری فراتر می‌رود. ادب و نزاکت به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود. رادمردی تمایل به تحمل داوطلبانه و بدون شکایت و ابراز ناراحتی شرایط کاری سخت و وخیم است که به صورت اجتناب ناپذیر در سازمان پیش می‌آید. منظور از فضیلت مدنی، تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می‌باشد. شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیطی حتی با هزینه شخصی نمونه‌ای از این رفتارهاست (پودساکف^۷، ۲۰۰۰). ارگان (۱۹۸۸) بیان می‌دارد که کارکنان نسبت به بی‌عدالتی سازمانی، با کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی پاسخ می‌دهند. به این ترتیب کاهش این رفتارها می‌تواند پاسخی به بی‌عدالتی تلقی شود. رفتارهای شهروندی سازمانی با اثربخشی سازمانی، تعهد سازمانی و توانمند سازمان در جذب و نگهداری نیروهای کیفی رابطه‌ای مثبت دارد. مطالعات نشان می‌دهد که عدالت سازمانی موجب افزایش رفتارهای نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی و رفتارهای کمک‌کننده می‌شود (مورمن^۸، ۱۹۹۹).

-
۱. Organ
 ۲. Altruism
 ۳. Conscientiousness
 ۴. Courtesy
 ۵. Sportsmanship
 ۶. Civic Virtue
 ۷. Podsakoff
 ۸. Moorman

رفتار مخرب مشتری^۱

در مقابل رفتارهای شهروندی، رفتارهایی نیز در رابطه با عدالت سازمانی مد نظر قرار گرفته‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد که رفتارهای مخرب مشتری، نتیجه شیوع بی‌عدالتی در سازمان است و بی‌عدالتی مستقیماً بر ارتباط بین ادارک عدالت، رفتار شهروندی مشتری و رفتار مخرب مشتری اثر می‌گذارد (بال^۲ و همکاران، ۱۹۹۴). این رفتارها، طیف گسترده‌ای از واکنش‌ها را نظیر خرابکاری، دزدی، انتقام‌جویی، نزاع، پرخاشگری و حتی شوخی را در برمی‌گیرد (پیرس و گیاکالون^۳، ۲۰۰۳).

کریستوفر لاولوک^۴ (۱۹۹۴) واژه "مشتری یاوه گو" را برای ارجاع به مشتری مخرب ابداع کرد (لاولوک، ۱۹۹۴). مشتری یاوه گو، کسی که به صورت عمدی یا غیرعمدی در ارائه خدمت، اختلالی ایجاد می‌کند که اثر منفی روی سازمان یا دیگر مشتریان می‌گذارد (هریس و ریلوند^۵، ۲۰۰۳).

مدل فولرتون و پانج^۶ (۱۹۹۳) بیان می‌کند که محرک اصلی رفتار مخرب مشتری صفات و امیال قبلی مصرف‌کنندگان است که شامل اثرات روانی^۸، اثرات جمعیتی^۹ و اثرات اجتماعی^{۱۰} می‌باشد. ویژگی روانی طیف گسترده‌ای از عوامل است که شامل ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، میزان توسعه اخلاقی، آرمان‌گرایی، میل به هیجان و امیال نابجای روانی می‌باشد (کاتز^{۱۱}، ۱۹۹۸، پفول^{۱۲}، ۱۹۸۴، وارد و رابرتسون^{۱۳}، ۱۹۷۳). فولرتون و پانج (۱۹۹۳) یک طیف از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی که بر رفتار مخرب مشتری تأثیر می‌گذارد را مشخص کرده‌اند که

۱. customer dysfunctional behaviour

۲. Ball

۳. Pearce & Giacalone

۴. Christopher Lovelock

۵. jay customer

۶. Harris & Reynolds

۷. Fullerton and Punj

۸. Psychological

۹. demographic

۱۰. Social

۱۱. Katz

۱۲. Pfol

۱۳. Ward and Robertson

شامل سن، جنسیت، تحصیلات و وضعیت اقتصادی می‌باشد. در مقابل، اثرات اجتماعی شامل انواع اثرات گروه در مسائل اجتماعی، شکل‌گیری هنجارها و فشار هم سالان می‌باشد (کوهن^۱ ۱۹۶۶، موچیس و کوکس^۲، ۱۹۸۹). مدل فولرتون و پانچ (۱۹۹۳) همچنین بر طیف گسترده‌ای از عوامل زمینه‌ای که بر حوزه رفتار مخرب مشتری اثر دارد تاکید کرده است، که این عوامل شامل محیط فیزیکی، نوع محصول/خدمت ارائه شده، سطح بازاری و همچنین تصویر عمومی شرکت می‌باشد (هریس و ریلوند، ۲۰۰۳).

ادراک عدالت مشتری

برخی از صاحب‌نظران، نظریه برابری آدامز را نظریه گسترش عدالت در سازمان نام نهاده‌اند، زیرا این نظریه تأکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند و اگر احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خود برقرار سازند (رضائیان، ۱۳۸۴).

عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسائی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه‌ای^۴ و عدالت مراوده‌ای^۵ منجر می‌گردد که هر سه آنها دارای ماهیتی ادراکی هستند. زیرا از نظر روان-شناختی، انسان‌ها بر اساس واقعیت‌ها رفتار نمی‌کنند، بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت واکنش نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۴). همچنین مشتریان، عدالت را در طول فرایند ارائه خدمات، به عنوان ایفای تعهدات وعده داده شده سازمان‌های خدماتی در نظر می‌گیرند (بوون و همکاران، ۱۹۹۹).

عدالت توزیعی

فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع، اساساً بر ادراک از عدالت، تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. عدالت -یا جبران خدمت بر اساس شایستگی- معادل برابری

۱. Cohen
۲. Moschis and Cox
۳. distributive justice
۴. Procedural justice
۵. interactional justice

در نظر گرفته شده است. عدالت سازمانی یک پیش‌بینی کننده مهم نتایج شخصی مثل رضایت از شغل و پرداخت و همچنین نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زیردست از سرپرست می‌باشد (مک فارلین^۱، ۱۹۹۲). این نظریه نشان می‌دهد که افراد مایل‌اند، در قبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند؛ به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند. برابری طبق نظر آدامز زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند که نسبت ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌هایشان (پاداش‌ها) با همین نسبت‌ها در همکارانشان برابر باشد (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶). بالعکس ناعدالتی توزیعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد پاداشی که انتظار دارند در مقایسه با پاداش‌ها دیگران دریافت کنند را به‌دست نیاورند، مثل کار جدید، مسؤلیت، قدرت، پاداش و ارتقا (کونوفسکی و کروپانزو^۲، ۱۹۹۳). کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

رالز^۳ (۱۹۷۱) به طور دقیق تصورات عدالت را تشریح می‌کند. بر طبق گفته‌های وی زمانی که نابرابری در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است بدتر نیز بشوند. در این موقع تنها کاری که سازمان باید انجام دهد این است که بخش‌هایی از سازمان که در آن توزیع به صورت نابرابر انجام می‌شوند، شناسایی و از آن جلوگیری به عمل آید (کروپانزو و فولگر^۴، ۱۹۹۱).

عدالت رویه‌ای

عدالت رویه‌ای بیانگر ادراک فرد یا گروه از رفتار عادلانه‌ای است که از طرف سازمان‌ها دریافت می‌کنند. واژه "رویه"، آنگونه که در پژوهش‌ها در زمینه عدالت به کار رفته، یک سلسله گام‌های متوالی است که برای هدایت رفتارها و قضاوت‌ها در تخصیص منابع به کار می‌روند. همین که افراد با این رویه‌ها سر و کار پیدا می‌کنند، درباره عادلانه بودن آن‌ها به

۱. Mcfarlin

۲. Konvsky & cropanzo

۳. Rowls

۴. Cropanzano & Folger

قضاوت می‌نشینند. بنابراین، عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان اشاره دارد (رضاییان و رحیمی، ۱۳۸۷).

طبق نظریه عدالت رویه‌ای، در شکل‌دهی ادراکات افراد از عادلانه بودن یا نبودن رویه‌ها، دو عامل نقش مهمی دارند: نخست، نحوه برخورد با افراد در روابط متقابل شخصی است، یعنی اینکه مدیران و دست‌اندرکاران توزیع درآمدها و پاداش‌ها با افراد چگونه برخورد می‌کنند. در این مورد صداقت و تواضع مدیران، احترام به حقوق و عقاید افراد و دادن بازخورد به موقع درباره کیفیت کارشان اهمیت ویژه‌ای دارد. دوم، حدی است که مدیران در سطح سازمان تصمیم‌های خود را برای افراد تشریح می‌کنند (رضاییان، ۱۳۸۴).

عدالت رویه‌ای دو هدف دارد: اول این‌که در بلند مدت از منافع افراد محافظت کند، بنابراین افراد، چیزی را که حقشان است به دست می‌آورند. در نتیجه برابری رویه‌ای با نتایج تصمیم مثل رضایت، توافق و تعهد همراه است. دومین کاربرد رویه‌های عادلانه، نمادین است و به تقویت رابطه‌ی فردی با گروه - اعتماد به رهبران - و تعهد به سازمان کمک می‌کند. رویه‌های عادلانه می‌تواند به عنوان نشانه‌ای برای افراد باشد که آن‌ها احساس با ارزش بودن و مورد احترام بودن در سازمان را داشته باشند و همچنین می‌تواند توازن و اعتماد را در رابطه‌ی با دیگران ارتقا بخشد (تایلر و لیند، ۱۹۹۲).

بارون و گرینبرگ (۲۰۰۰) معتقدند که دانشمندان دو جنبه برای عدالت رویه‌ای در نظر گرفته‌اند:

۱. جنبه ساختاری عدالت رویه‌ای: این جنبه از عدالت رویه‌ای به بررسی این امر می‌پردازد که تصمیم‌ها چگونه باید اتخاذ گردند تا منصفانه به نظر برسند. توجه به این نکته حایز اهمیت است که این جنبه به بررسی اینکه تصمیم‌ها چه باشند، نمی‌پردازد، بلکه این امر را بررسی می‌نماید که تصمیمات چگونه اتخاذ گردند.

۲. جنبه اجتماعی عدالت رویه‌ای: گرینبرگ اعتقاد دارد که گرچه جنبه ساختاری عدالت رویه‌ای، اهمیت شایانی دارد اما همه مباحث در زمینه عدالت رویه‌ای را در بر نمی‌گیرد؛ به عبارت دیگر هنگام قضاوت در مورد میزان رعایت عدالت در رویه‌های سازمانی،

کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم‌گیرندگان با کارکنان سازمان به منزله یک عامل کلیدی در نظر گرفته می‌شود (گرینبرگ و بارون^۱، ۲۰۰۰).

عدالت مرادده‌ای

واژه عدالت مرادده‌ای برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نام‌های بایس و موگ در سال ۱۹۸۶ به کار برده شد. آن‌ها معتقد بودند که عدالت مرادده‌ای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند (رضاییان، ۱۳۸۴). عدالت مرادده‌ای مطرح می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها، در تعیین قضاوت‌های مربوط به انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال اینکه به رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگریسته شود را افزایش می‌دهد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می‌باشد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

وضع مناسب رویه‌ها به وسیله پنج رفتار تعریف می‌شود:

• توجه کافی به داده‌های کارکنان

• جلوگیری از تعصب شخصی

• استفاده سازگار از معیار تصمیم‌گیری

• بازخورد به موقع

• توجیه یک تصمیم

این عوامل نقش مهمی را در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارند (کونوفسکی و کراپانزانو^۲، ۱۹۹۱).

عدالت مرادده‌ای دو بعد دارد: بعد بین شخصی که نشان می‌دهد که رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد. مدیران هنگام برخورد با زیردستان خود باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند و دومین بعد آن انتظارات و مسؤولیت اجتماعی است. با توجیه افراد به

۱. Greenberg, J., & Baron

۲. Konvsky, m.a., & cropanzo

اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیرمنصفانه بیشتر می‌شود (کراپانزانو و گرینبرگ، ۱۹۹۷).

پیشینه پژوهش

در این بخش، ابتدا به چند نمونه از پژوهش‌هایی که در زمینه رفتار شهروندی انجام گرفته است و نتایجی که به آن دست یافته‌اند به صورت مختصر اشاره می‌شود:

بهرنگی و موحدزاده (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «توسعه مدیریت آموزش بر محور رابطه‌ی رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی دبیران» که در آن از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری تحولی آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی و ویژگی‌های آن در دبیران دبیرستان‌ها رابطه‌ی قوی و معناداری وجود دارد (بهرنگی و موحدزاده، ۱۳۸۹). فانی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی پرداخته و سپس شخصیت سالم سازمانی را به عنوان عامل تعدیل کننده در این رابطه مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. ادبیات این تحقیق ابعاد پنج‌گانه‌ی رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه ارگان مورد بررسی قرار داده است. تحلیل داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق توسط آزمون‌های علمی انجام شده، نشانگر آن است که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد (فانی و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهشی دیگر که توسط عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) در بین کارکنان دانشگاه تبریز با هدف بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمان انجام گرفت، به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی بیشتر متأثر از اعتماد نهادی و انسجام اجتماعی بوده است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین فیضی و عمادی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان: «ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارند و مدل مورد استفاده می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اندازه‌گیری کند (فیضی و عمادی، ۱۳۸۹). نتایج پژوهش مقیمی (۱۳۸۴) که با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل» در بین مدیران و کارکنان

ستاد مرکزی وزارت نیرو با روش پیمایشی به انجام رسیده است، حاکی از این موضوع می- باشد که نه تنها رفتار شهروندی وضع مطلوبی ندارد، بلکه مؤلفه‌های هفت‌گانه آن نیز نامطلوب هستند. در این پژوهش، متغیرهای جمعیت شناسی (سن، سابقه کاری) با روند رو به بهبود یا تنازلی رفتار شهروندی سازمانی ارتباطی نداشته است (مقیم، ۱۳۸۴).

نتایج تحقیقی که توسط نورمن^۱ و همکاران (۲۰۱۰) با موضوع «تأثیرات تعاملی سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندان کارکنان سازمانی» صورت پذیرفت، نشان دهنده این مطلب است که بین سرمایه روان شناختی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج تحقیقات فورنیر (۲۰۰۸) که بر روی جمعیتی به تعداد ۵۴۹ نفر از مسئولان و کارکنان دانشگاه اوهایو صورت گرفته بود، نشان داد که بین رضایت‌مندی ارتباطات (بعدی از سرمایه اجتماعی) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (فورنیر، ۲۰۰۸).

در زمینه ادراک عدالت پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است که از جمله آن می‌توان به پژوهشی که رضاییان و رحیمی (۱۳۸۷) با عنوان «بررسی تاثیرگذاری عدالت رویه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی» اشاره کرد. نتایج این پژوهش نشان دهنده این مطلب است که عدالت رویه‌ای می‌تواند بر رفتار شهروندی کارکنان بانک مورد مطالعه تاثیر بگذارد. در این زمینه همچنین، حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی انجام دادند که نتایج آن نشان دهنده آن است که ادراک کارکنان «سازمان جهاد و کشاورزی استان تهران» نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه‌ای در این سازمان بر عملکرد آنان تاثیر داشته، اما ارتباط چندان قوی بین ادراکات کارکنان از میزان مرادده‌ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد. در پژوهشی دیگر تحت عنوان «بررسی رابطه‌ی بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» که توسط رامین‌مهر و همکاران (۱۳۸۸) در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران انجام گرفت، نتایج نشان داد که رابطه‌ی بین ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار است. از بین ابعاد عدالت، عدالت مرادده‌ای از همبستگی قوی‌تری نسبت به دو بعد دیگر برخوردار است و سه بعد عدالت سازمانی نیز با یکدیگر همبستگی دارند (رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۸۸). در مطالعه‌ای

۱. Norman

۲. Fournier

دیگر رابطه‌ی بین ادراک از عدالت با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج این مطالعه بیانگر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. همچنین مشخص گردیده که بین ادراک از عدالت و تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. در ضمن از میان سه مؤلفه عدالت سازمانی، مؤلفه‌های عدالت مرادده‌ای و عدالت توزیعی در پیش‌بینی رضایت شغلی و مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای در پیش‌بینی رفتار شهروندی مؤثر هستند (حسینی و جودت کردلر، ۱۳۹۱).

دیگر مطالعات انجام شده در خارج از کشور نشان می‌دهد که عدالت مرادده‌ای بر واکنش کارکنان به سرپرستان و تصمیمات آن‌ها، مخصوصاً در بحث جبران خدمات که سرپرستان نقش مهمی در تعیین تصمیمات مربوط به حقوق و اطلاع‌رسانی در مورد آن‌ها دارند، تاثیر می‌گذارد (تیل، ۲۰۰۸). همچنین مطالعه‌ی ترپسترا و هونوری^۲ (۲۰۰۳) نیز نشان داده است که استادان دانشگاه، عدالت رویه‌ای را در رضایت از جبران خدمات تاثیرگذارتر از سایر ابعاد عدالت سازمانی می‌دانند (ترپسترا و هونوری، ۲۰۰۳).

در زمینه تحقیقات انجام شده راجع به مدیریت ارتباط با دانشجو نیز می‌توان به تحقیق هیلبرت (۲۰۰۷) در کشور آلمان اشاره کرد. او نشان می‌دهد که دانشجویان از آغاز ورود به مراکز آموزش عالی دارای یک چرخه‌ی عمر می‌باشند که اصطلاحاً بدان چرخه‌ی عمر روابط با دانشجویان می‌گویند. بر اساس نظریه چرخه عمر روابط با دانشجویان، دانشجویان با ورود دانشگاه دارای سه مرحله ورود، حضور و خروج است که در مرحله ورود دانشجو به عنوان مشتریان بالقوه، در مرحله حضور مشتریان جاری و در مرحله خروج مشتریان دست‌رفته تلقی می‌شوند. با این حال خروج دانشجویان از دانشگاه‌ها به معنای قطع ارتباط دانشجو با دانشگاه تلقی نمی‌شود و در این مرحله دانشگاه با استفاده از روش‌های بازاریابی برای استمرار ارتباط با دانشجویان خود تلاش می‌کند (هیلبرت و همکاران، ۲۰۰۷). در تحقیقات داخلی تنها دو تحقیق به چشم می‌خورد که به موضوع SRM پرداخته‌اند. در تحقیقی که سهرابی و خانلری (۱۳۸۷) با عنوان «سنجش میزان آمادگی سازمانی مؤسسات

۱. Till

۲. Tepstra & Honoree

آموزش عالی در اجرای مدیریت ارتباط با دانشجو: مورد کاوی دانشگاه تهران» انجام داده‌اند، مشخص شد از بین ۷ عامل مورد بررسی تنها عامل فناوری از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد و دانشگاه، در دیگر عوامل آمادگی لازم برای پیاده‌سازی SRM را دارا نمی‌باشد (سهرابی، خانلری، ۱۳۸۷). فرهنگی و همکاران (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود به بررسی نیازهای دانشجویان از سیستم مدیریت ارتباط با دانشجو در دانشگاه تهران پرداختند که برای دستیابی به نیازها با استفاده از چرخه عمر روابط با دانشجویان و مدل یان چاستان، نیازهای دانشجویان از یک سیستم SRM شناسایی شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که نیازهای دانشجویان در مرحله‌ی دوم چرخه عمر روابط آنان می‌تواند به سه دسته‌ی اصلی نیازهای اطلاعاتی، مبادله‌ای و ارتباطی تقسیم شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۶). با وجود پژوهش‌هایی که در زمینه SRM انجام گرفته شده، ولی تا کنون ابزاری که بتوان بر اساس آن کیفیت SRM را سنجید و از ریسک پیاده‌سازی آن کاست معرفی نشده است. در واقع نوآوری این پژوهش در ارائه ابزاری برای سنجش مدیریت ارتباط با دانشجو و همچنین بررسی این مفهوم در کنار مفاهیمی چون عدالت و رفتار شهروندی می‌باشد.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مطالعات کتابخانه‌ای انجام گرفته، که به چند مورد از آن‌ها در بخش پیشینه پژوهش اشاره شده، نُه فرضیه برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند. فرضیه‌های این پژوهش شامل موارد زیر می‌باشند:

۱. بین نحوه اجرای مدیریت ارتباط با دانشجو و عدالت مرادده‌ای رابطه‌ای مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین نحوه اجرای مدیریت ارتباط با دانشجو و عدالت رویه‌ای رابطه‌ای مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین نحوه اجرای مدیریت ارتباط با دانشجو و عدالت توزیعی رابطه‌ای مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین ادراک عدالت مرادده‌ای و رفتار شهروندی دانشجویان رابطه‌ای مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین ادراک عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی دانشجویان رابطه‌ای مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

وجود دارد.

۶. بین ادراک عدالت توزیعی و رفتار شهروندی دانشجویان رابطه‌ای مستقیم و معنی‌داری

وجود دارد.

۷. بین ادراک عدالت مرادده‌ای و رفتار مخرب دانشجویان رابطه‌ای معکوس و معنی‌داری

وجود دارد.

۸. بین ادراک عدالت رویه‌ای و رفتار مخرب دانشجویان رابطه‌ای معکوس و معنی‌داری

وجود دارد.

۹. بین رفتار شهروندی و رفتار مخرب دانشجویان رابطه‌ای معکوس و معنی‌داری وجود

دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از جنبه جهت‌گیری، کاربردی؛ از نظر استراتژی، پیمایشی و از لحاظ هدف، اکتشافی-توصیفی می‌باشد. این پژوهش به صورت تک‌مقطعی انجام گرفته است که برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه و مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. برای تبیین مدل مورد مطالعه از سه پرسشنامه بهره گرفته شده که برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها و همچنین به دست آوردن انحراف معیار برای نمونه، یک نمونه آزمایشی ۴۵ نفری انتخاب شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه‌های اولیه، پایایی پرسشنامه مدیریت ارتباط با دانشجو با آلفای کرونباخ ۰/۹۸۲، پرسشنامه رفتار شهروندی با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و پرسشنامه ادراک عدالت با آلفای کرونباخ ۰/۸۱۶ تعیین شدند که این مقادیر نشان از پایایی بالای پرسشنامه‌ها دارد. همچنین مقدار انحراف معیار نمونه برابر ۰/۳۱۴ تعیین گردید. بنابراین با توجه به اینکه جامعه آماری این تحقیق را کلیه دانشجویان کارشناسی بالاتر از ترم سوم دانشگاه یزد که جمعیتی معادل ۸۸۰۰ نفر شامل می‌شوند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (رابطه ۱) در سطح خطای ۰/۰۵ با دقت برآورد ۰/۰۵ و انحراف معیار ۰/۳۱۴ معادل ۱۴۹ محاسبه شده است. همچنین برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده‌ی تصادفی استفاده گردیده است که در جدول ۱ نمایش داده شده است.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times \delta^2}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \times \delta^2} \Rightarrow n = \frac{8800 \times (1.96)^2 \times 0.314^2}{0.05^2 (8799) + (1.96)^2 \times 0.314^2} \cong 149$$

(رابطه ۱)

جدول شماره (۱) جمعیت جامعه آماری و نمونه انتخابی

دانشکده ها											
علوم انسانی	ادبیات	علوم اجتماعی و حقوق	اقتصاد	فنون	علوم پایه	ریاضی	فنون	فنی مهندسی	هنر معماری	معدل	کامپیوتر و برق
۱۵۷۰	۵۰۶	۴۰۲	۸۵۶	۵۴	۶۲	۶۸	۳۳۸	۱۸۷۰	۲۴۰	۴۶۸	۷۰۰
۲۷	۹	۷	۱۴	۹	۱۱	۱۲	۶	۳۲	۴	۸	۱۲
جمعیت کل دانشکده											تعداد نمونه انتخاب شده

با توجه به جستجوهای انجام شده پرسشنامه‌ای برای ارزیابی و سنجش مدیریت ارتباط با دانشجو مشاهده نشده، در این پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته به این منظور طراحی گردیده است. برای سنجش روایی پرسشنامه SRM از چرخش واریماکس و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.7 بهره برده شده است که در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها به تفصیل شرح داده می‌شود. همچنین روایی پرسشنامه‌های رفتار شهروندی و ادراک عدالت بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و نظرات خبرگان تایید گردید.

در این پژوهش برای ساخت مدل مفهومی برای تعیین ارتباط بین مدیریت ارتباط با دانشجو با عدالت ادراک شده توسط دانشجویان و همچنین تعیین ارتباط فی مابین عدالت ادراک شده و رفتار شهروندی و مخرب دانشجویان از مدل معادلات ساختاری^۱ (SEM) استفاده گردیده که به این منظور نرم‌افزار LISREL 8.7 به کار برده شده است که در ادامه به شرح آن پرداخته خواهد شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

همانطور که در بخش روش‌شناسی بیان شد، به منظور طراحی پرسشنامه SRM از روش تحلیل عاملی استفاده شده است. برای دستیابی به این پرسشنامه پس از بررسی مقالات و ادبیات موضوع و همچنین استفاده از نظرات خبرگان دانشگاهی که سابقه پست‌های مدیریتی دانشگاه را داشته‌اند، از بین ۶۴ شاخص مدیریت ارتباط با دانشجو، ۳۹ مولفه استخراج گردید که برای سنجش روایی آن به تعداد چهار برابر شاخص‌ها پرسشنامه توزیع گردید. داده‌های

^۱ Structural Equation Modeling

پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS 18.00 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتیجه تحلیل عاملی که به منظور تایید روایی شاخص های پرسشنامه انجام شده در جدول ۲ آمده است. از نتایج جدول ۲ پیداست که $KMO \geq 0/9$ و این به منزله تایید روایی پرسشنامه می باشد. پس از تحلیل عاملی، ۳۶ شاخص از میان ۳۹ شاخص اولیه، مورد تایید قرار گرفته و این شاخص ها بر اساس چرخش واریماکس در شش بُعد دسته بندی شده است. ماتریس نهایی حاصل از چرخش واریماکس و ابعاد شش گانه، در جدول ۳ آمده است.

جدول شماره (۲) آزمون KMO و بارتلت در مورد شاخص های پرسشنامه SRM

۰,۹۳۲	KMO	
	مقدار آزمون	آزمون بارتلت
	سطح معناداری	

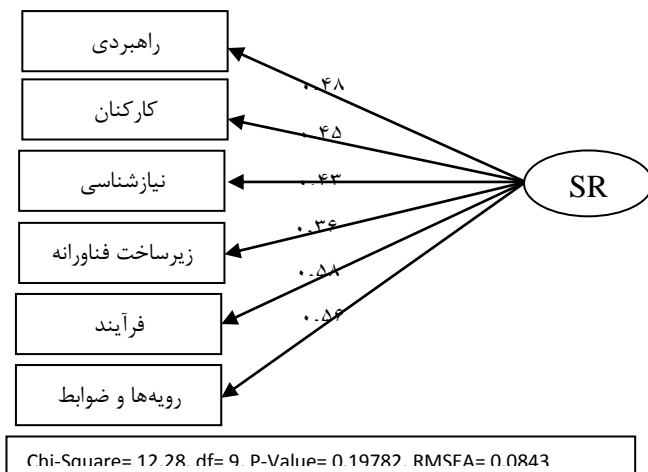
جدول شماره (۳) ماتریس نهایی

ابعاد						شماره پرسشنامه	ابعاد						شماره پرسشنامه
بعد ۶	بعد ۵	بعد ۴	بعد ۳	بعد ۲	بعد ۱		بعد ۶	بعد ۵	بعد ۴	بعد ۳	بعد ۲	بعد ۱	
۰,۱۰۱	۰,۱۶ ۸	-۰,۰۶۸	۰,۶۵ ۸	۰,۱۶۵	۰,۱۳۳	۲	۰,۳۹	۰,۱۵ ۵	۰,۷۱	۰,۰۱۱	۰,۲۵۶	۰,۶۸۱	۱
۰,۲۱۸	۰,۱۶ ۷	۰,۲۳۷	۰,۱۶	۰,۱۵۹	۰,۳۰۱	۲	۰,۳۰۷	۰,۱۳ ۶	۰,۲۳	۰,۰۰۴	۰,۱۰۹	۰,۵۴۳	۲
۰,۲۱۲	۰,۰۲ ۵	۰,۳۳۶	۰,۳۳	۰,۵۲۳	۰,۱۳۸	۲	۰,۱۴۵	۰,۲۲ ۴	۰,۱۵	۰,۲۶۵	۰,۰۴۵	۰,۲۴۹	۳
۰,۰۵۶	۰,۳	۰,۴۲۳	۰,۰۲	۰,۱۸۷	۰,۶۰۳	۲	۰,۵۴۱	۰,۲۴ ۴	۰,۰۶	۰,۰۰۹	۰,۳۲۲	۰,۲۲۹	۴
۰,۳۲۲	۰,۲۶ ۹	۰,۱۷۳	۰,۰۹	۰,۶۱۳	۰,۱۰۴	۲	۰,۰۵۶	۰,۳۲ ۸	۰,۴۳	۰,۰۲۶	۰,۱۸۷	۰,۶۰۲	۵
۰,۳۱۴	۰,۵۲ ۴	۰,۳۰۳	۰,۱۷	۰,۱۱۸	۰,۰۰۶	۲	۰,۲۳۱	۰,۶۸ ۴	۰,۱۶	۰,۲۳۷	۰,۲۵۲	۰,۲۴	۶
۰,۲۳۸	۰,۳۴ ۱	۰,۰۰۲	۰,۰۶	۰,۵۴۹	۰,۳۲۵	۲	۰,۰۰۸	۰,۰۹ ۵	۰,۲۱	۰,۳۶۸	۰,۱۲۵	۰,۶۲۳	۷
۰,۳۳۶	۰,۱۴ ۳	۰,۴۹۲	۰,۵۶	۰,۱۵۶	۰,۰۳۱	۲	۰,۳۱۸	۰,۵۱ ۱	۰,۳۶	۰,۲۳۷	۰,۱۶۲	۰,۱۵۴	۸
۰,۲۶۵	۰,۱۲	۰,۷۱۳	۰,۲۰	۰,۰۲۲	۰,۱۷۳	۲	۰,۲۶۸	۰,۱۲ ۶	۰,۲۶	۰,۷۸۱	۰,۰۲۲	۰,۱۷۳	۹
۰,۴۲	۰,۲۳	۰,۲۲۱	۰,۵۲	-۰,۰۵۷	۰,۱۱۹	۳	۰,۲۲۹	۰,۲۳	۰,۵۴	۰,۳۹۸	۰,۰۰۹	۰,۳۲۲	۱

دوره‌های آموزشی مستمر برای کارکنان دانشگاه در مورد ارتباط با دانشجویان	
انعطاف‌پذیری مدیریت و کارکنان دانشگاه برای ارائه خدمات جدید	
توجه مدیران ارشد دانشگاه به مدیریت ارتباط با دانشجو به عنوان یک اصل ضروری	راهبردی (بعد ۳)
تعهد دانشگاه به ارائه خدمات به موقع	
وجود اهداف شفاف در ارتباط با رضایت دانشجویان	
هدف اول دانشگاه جلب رضایت دانشجو می‌باشد	
توجه به دانشجویان بر اساس میزان ارزشی که برای دانشگاه ایجاد می‌کنند	
وجود برنامه و استراتژی دقیق برای ارائه خدمات به دانشجویان	
مزیتی دوطرفه دانستن مدیریت ارتباط با دانشجو از طرف دانشگاه	
ارزیابی رضایت دانشجویان به صورت دوره‌ای توسط دانشگاه	رویه‌ها و ضوابط (بعد ۴)
وجود رویه‌ای برای تبدیل خواسته‌های دانشجویان به قانون	
وجود استانداردهای دقیق برای نظارت بر فرآیند ارتباط با مشتری	
ارزیابی عملکرد مستمر کارکنان بر اساس جلب رضایت مشتری	
مستند بودن رویه‌های ارتباط با دانشجویان	
شناخت دقیق اطلاعات دانشجویان برای ارتباط تنگاتنگ با آنها	زیرساخت فناوریانه (بعد ۵)
استفاده از تکنولوژی کامپیوتری برای ایجاد خدمات مناسب برای تک تک دانشجویان	
ایجاد یک بانک اطلاعاتی جامع در مورد دانشجویان	
ارائه خدمات به روز برای با توجه به روز کردن اطلاعات در باب دانشجویان	
تبادل اطلاعات و اخبار مفید با دانشجویان کلیدی	
استفاده از ترکیب مناسب فناوری‌ها توسط دانشگاه	
ایجاد فرآیندی برای ارتباط دو طرفه با دانشجویان	فرآیند (بعد ۶)
ایجاد فرآیندی برای اطلاع دقیق دانشجویان از زمان دقیق انجام خدمت به آنها	
فرآیندی تعریف شده برای شناسایی دانشجویان کلیدی	
طراحی و ارتباط مناسب فرایندها در حوزه‌های مختلف دانشگاه	

همان‌طور که از جدول فوق پیداست، شش بعد با عناوین نیازشناسی (بعد یک با هشت مؤلفه)، کارکنان (بعد دو با شش مؤلفه)، راهبردی (بعد سوم با هفت مؤلفه)، رویه‌ها و ضوابط (بعد چهارم با پنج مؤلفه)، زیرساخت‌های فناوریانه (بعد پنجم با شش مؤلفه) و فرآیند (بعد ششم با چهار مؤلفه) حاصل شد که برای تحلیل عاملی تاییدی متغیر SRM از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید که کلیه

اعداد و پارامترهای مدل معنادار می‌باشد. شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری به شرح نمودار ۱ است که نشانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری SRM می‌باشد.



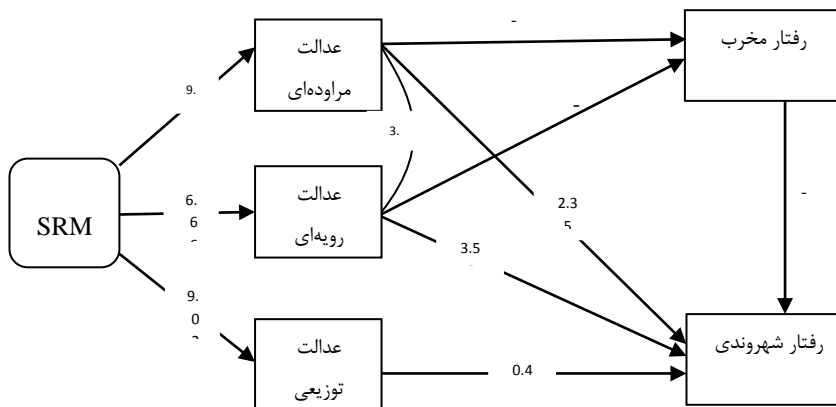
نمودار شماره (۱) مدل تخمین استاندارد متغیر SRM

آزمون فرضیه‌ها

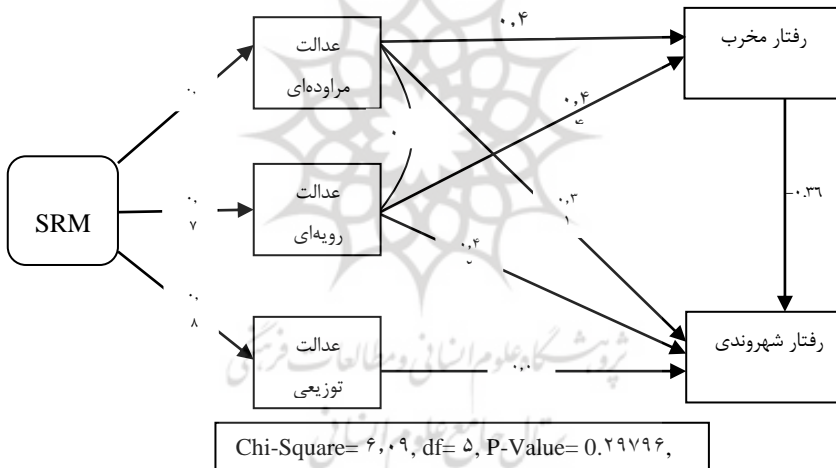
برای آزمون فرضیه پژوهش، از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. نمودار مسیر را می‌توان وسیله‌ای برای نمایش این مطلب در نظر گرفت که کدم متغیرها موجب تغییراتی در متغیرهای دیگر می‌شود. اگر مدلی که به شکل نمودار مسیر ترسیم می‌شود توسط شاخص‌های برازندگی مدل تایید شود، از آن نمودار مسیر می‌توان برای آزمون فرضیه‌ها در باره وجود رابطه‌ی علی بین متغیرهای موجود در نمودار مسیر استفاده کرد؛ بنابراین، قدم اول تعیین برازندگی مدل است.

نمودار شماره ۲، نمودار مسیر مورد نظر برای آزمون فرضیه‌های پژوهش است. این نمودار مسیر، شامل روابط متغیرهای پژوهش است که تشکیل دهنده مدل کلی پژوهش و مجموعه فرضی آن است.

الف) مدل اعداد معنادار



ب) مدل تخمین



نمودار شماره (۲) نمودار مسیر متشکل از فرضیه‌های پژوهش

همانطور که از نمودار فوق استنباط می‌شود، مدل از نظر شاخص‌های برازش در وضعیت مناسبی می‌باشد. باید این نکته را خاطر نشان کرد که علاوه بر مقادیر ارائه شده در نمودار ۲، شاخص‌های دیگر برازندگی مدل پژوهش نیز در جدول ۵ آورده شده است.

جدول شماره (۵) شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص تناسب	SRMR	GFI	IGFI	NFI	NNFI	CFI
دامنه مقبول	$> 0,05$	$> 0,9$	$> 0,9$	$> 0,9$	$> 0,9$	$> 0,9$
نتیجه	۰,۰۴۵	۰,۹۶	۰,۹۲	۰,۹۸	۰,۹۹	۱,۰۰

با توجه به مدل برازنده پژوهش، می‌توان در مورد رد یا تایید فرضیه‌های پژوهش اظهار نظر نمود. جدول شماره ۶ نتایج آزمون فرضیه‌ها درباره روابط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که از نه فرضیه پژوهش، هشت مورد آن تایید شده است.

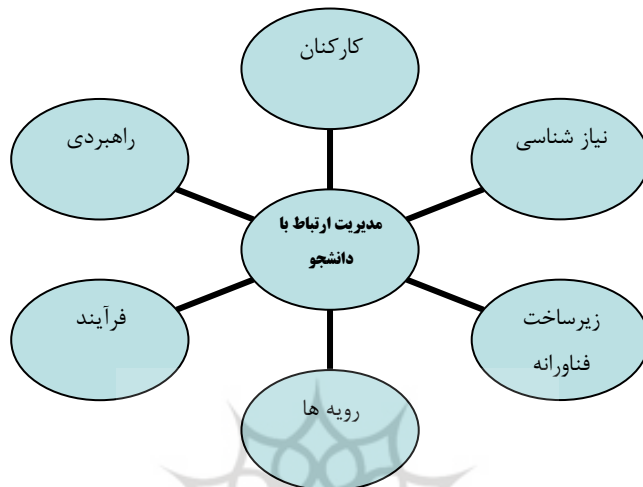
جدول شماره (۶) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

ردیف	رابطه	جهت رابطه	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
۱	عدالت مراوده‌ای	→	مدیریت ارتباط با دانشجو	تایید
۲	عدالت رویه ای	→	مدیریت ارتباط با دانشجو	تایید
۳	عدالت توزیعی	→	مدیریت ارتباط با دانشجو	تایید
۴	رفتار شهروندی	→	عدالت مراوده ای	تایید
۵	رفتار شهروندی	→	عدالت رویه ای	تایید
۶	رفتار شهروندی	→	عدالت توزیعی	رد
۷	رفتار مخرب	→	عدالت مراوده ای	تایید
۸	رفتار مخرب	→	عدالت رویه ای	تایید
۹	رفتار شهروندی	→	رفتار مخرب	تایید

بحث و نتیجه گیری

هرچند CRM سالهاست که فضای حاکم بر کسب و کارها و سازمان های تولیدی و تجاری را تسخیر نموده و ذیل اصلی مشتری مداری مورد استقبال و توجه ویژه مدیران ارشد سازمانها قرار گرفته است اما SRM هنوز در ابتدای راه خود قرار دارد و مطالعات اندکی در این زمینه

صورت گرفته است. لذا این مطالعه بر آن است تا با تقویت بنیه‌های علمی این موضوع به استقرار و پیاده‌سازی آن در مؤسسات علمی و آموزشی کمک نماید. بدین منظور و برای شناسایی بهتر سازه SRM ابعاد آن استخراج و معرفی گردید (شکل ۱).



شکل شماره (۱) ابعاد مدیریت ارتباط با دانشجو (SRM)

همچنین عدالت به عنوان موضوع محوری در روابط سازمان با جامعه، مشتریان و کارکنان خود و در بستر مفاهیمی مانند مسؤلیت اجتماعی، بازاریابی داخلی و تصویر سازمان مورد توجه صاحب‌نظران و مدیران ارشد سازمان‌ها می‌باشد. در حیطه تعلیم و تربیت که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عهده‌دار رسالت‌های بزرگ اجتماعی و خاستگاه تحقق اهداف متعالی جامعه می‌باشند، مفهوم عدالت از اهمیت دوچندان و فوق‌العاده‌ای برخوردار است. بنابراین درک رابطه بین SRM - که به دنبال جذب و نگهداری دانشجویان، بهبود خدمات آموزشی و رفاهی، افزایش کارایی و کاهش هزینه‌ها و نیز برقراری ارتباط مستمر و دراز مدت با دانشجویان می‌باشد- با موضوع عدالت اعم از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای می‌تواند الهام بخش تدوین برنامه‌های جدید در حوزه مدیریت آموزشی گردد. از سوی دیگر بر اساس نتایج تحقیق، SRM ارتباط مثبت و مستقیمی با انواع عدالت دارا می‌باشد و همچنین افزایش ادراک عدالت توسط دانشجویان و فراگیران می‌تواند باعث افزایش

رفتار شهروندی و کاهش فعالیت‌های مخرب دانشجویان در محیط آموزشی می‌شود. به عبارت دیگر SRM به طور غیر مستقیم با تقویت رفتارهای مثبت و کاهش رفتارهای مخرب، باعث افزایش بهره‌وری آموزش و دستیابی به اهداف متعالی آن می‌گردد. به منظور دستیابی به نتایج مطلوب SRM در عمل، یک مدیر علاقمند به پیاده‌سازی این رویکرد می‌بایست در گام اول وضعیت موجود ابعاد SRM را در سازمان خود پایش نماید. بدین منظور می‌بایست وضعیت فعلی ابعاد راهبردی، کارکنان، نیاز شناسی، زیرساخت فناوریانه، رویه‌ها و فرآیند را با توجه به سنجه‌های شناسایی شده که در جدول ۴ ارائه شده ارزیابی نماید و بر اساس وضعیت سازمان خود برنامه‌های اصلاحی و بهبود را طراحی نماید و در پایش‌های ادواری، کارآمدی این برنامه‌ها را رصد نماید. مبتنی بر یافته‌های این پژوهش پیشنهادها زیر جهت کاربرد در عمل و نیز توسعه پژوهش در این زمینه ارائه می‌شود:

- ۱- با افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها در پذیرش دانشجو دور از انتظار نیست که جذب و نگهداشت دانشجویان و خصوصاً دانشجویان با کیفیت هدف عمده کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی گردد. از این رو با توجه به تاثیرات مشخص شده SRM در این تحقیق می‌توان آن را به عنوان یک رویکرد و نگرش مدیریتی به مدیران آموزشی معرفی نمود و توصیه می‌شود توسط مدیران اجرایی در عمل درک و بکارگرفته شود.
- ۲- ضرورت دارد که پس از درک اهمیت و کاربرد SRM توسط مدیران، مجموعه کارکنان نیز آموزش‌های لازم در حوزه SRM را دریافت دارند تا بتوانند در راستای فلسفه SRM در محیط آموزشی عمل نمایند و زمینه استقرار آن را در سازمان فراهم سازند.
- ۳- پایش مستمر وضعیت SRM با توجه به سنجه‌های بومی ارائه شده در این مطالعه در سازمان و در دوره‌های زمانی مشخص می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان در حوزه SRM کمک نماید. لذا پیشنهاد می‌شود یکی از واحدهای سازمانی به طور ویژه مسؤلیت این مهم را به عهده داشته باشد و سپس نتایج پایش شده، مبنایی برای بهبود مستمر در سازمان گردد.
- ۴- SRM از طریق بهبود ادراک دانشجویان از سطح عدالت موجود در فرآیندها و فعالیت‌های دانشگاه می‌تواند منجر به همکاری بیشتر دانشجویان با مدیریت و بدنه اجرایی دانشگاه شود و لذا انتظار می‌رود، محیط آموزشی مطلوب و فارغ از تنش در دانشگاه به

وجود آید. این امر می‌تواند نتیجه مستقیم افزایش رفتار شهروندی دانشجویان و کاهش رفتار مخرب آن‌ها می‌باشد.

۵- در مطالعه اخیر تاثیر انواع عدالت بر رفتار شهروندی و رفتار مخرب دانشجویان بررسی شده است و پیشنهاد می‌شود در مطالعه آتی سایر عوامل اثرگذار بر رفتار شهروندی و مخرب نظیر خصوصیات شخصی، شخصیت و ... نیز بررسی شود.

۶- تاثیر عوامل مختلف سازمانی اعم از ابعاد محتوایی یا ساختاری بر SRM می‌تواند موضوعی جذاب برای مطالعات آتی در این زمینه باشد. لذا بررسی عوامل اثرگذار بر تقویت SRM در سازمان‌های آموزشی می‌تواند دانش نظری در این حوزه را تقویت نماید.



فهرست منابع

- بهرنگی، محمدرضا و موحدزاده، ایوب. (۱۳۸۹). توسعه مدیریت آموزش بر محور رابطه تحولی آموزشی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی دبیران. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۶، صص ۷-۴۹.
- حسین زاده، علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶). "عدالت سازمان"؛ تدبیر، شماره ۱۹۰.
- حسینی، محمد و جودت کردلر، لیلا. (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه. دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دهم، شماره سوم، پی در پی ۳۸، صص ۳۴۰-۳۵۲.
- حقیقی، محمدعلی و احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید.. (۱۳۸۸). بررسی عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی. سال هفتم، شماره ۲۰، صص ۷۹ - ۱۰۱.
- رامین مهر، حمید و هادی‌زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، مورد مطالعه: (شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ستاد تهران). پژوهش نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲، نیمه دوم.
- رضاییان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. چاپ اول، تهران: انتشارات سمت، صص ۵۲-۴۹.
- رضاییان، علی و رحیمی، فرج الله. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر عدالت رویه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت، شماره ۲۹، صص ۶۹-۸۷.
- سهرابی، بابک، خانلری، امیر. (۱۳۸۷). سنجش میزان آمادگی سازمانی موسسات آموزش عالی در اجرای مدیریت ارتباط با دانشجو: مورد کاوی دانشگاه تهران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در نظام آموزش عالی، شماره ۴۸.
- عباس‌زاده، محمد و مقتدایی، لیلا و طالب‌پور، محمد و محمدپور، نیر. (۱۳۹۰). بررسی جامعه-شناسی رفتار شهروندی سازمانی دانشگاه و عوامل مرتبط با آن. مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره یازدهم، شماره ۴، صص ۱۱۴-۱۴۲.
- فانی، علی اصغر و زکیانی، شعله و دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۲). بررسی تقویت رابطه رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی به واسطه شخصیت سالم سازمانی. صلنامه مدرس علوم انسانی (پژوهش های مدیریت در ایران)، شماره ۷۹.

- فرهنگی، علی اکبر، نوری، روح الله، اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۸۶). بررسی نیازهای دانشجویان از سیستم مدیریت ارتباط با دانشجو SRMS مورد مطالعه: دانشگاه تهران، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی «ویژه مدیریت»، سال هفتم، شماره ۲۷.
- فیضی، طاهره و عمادی، زهرا. (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، ۹۸-۱۱۵.
- کروی، مهدی و یوسفی، جواد. (۱۳۸۹). مقایسه ادراکات و انتظارات مهمانان نسبت به پنج بعد کیفیت خدمات در صنعت هتلداری. فصلنامه مطالعات گردشگری، شماره ۱۳، صص ۶۵-۸۹.
- مقیمی، سیدمحمد. ۱۳۸۴. رفتار شهروندی سازمانی. فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims, H. P. (1994). "Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship". *Academy of Management Journal*, 37(2), 299-322.
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W., & Folger, R. (1999). "HRM and service fairness: How being fair with employees spills over to customers". *Organizational Dynamics*, 28, 7-23.
- Cohen, Albert J. (1966). *Deviance and Control*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter (Eds.), *Motivation And Work Behavior* (5th Ed.), 131-143. NY: McGraw-Hill.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In I. T. Robertson, & C. L. Cooper (Eds.), *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 12, 317-372, NY: Wiley.
- DeShields Jr O. W., A. Kara & E. Kaynak. (2005). Determinants of Business Student Satisfaction and Retention in Higher Education: Applying Herzberg's two-Factor Theory. *International Journal of Educational Management*, Vol. 19, No. 2, pp. 128-139.
- Fullerton, Ronald A. and Girish Punj (1993), "Choosing to Misbehave: A Structural Model of Aberrant Consumer Behavior," *Advances in Consumer Research*, 20, 570-74.
- Fournier, William H. (2008). *Communication Satisfaction, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behaviors: Staff Perceptions in a University Environment*, A dissertation (PhD) presented to the faculty of the Scripps College of Communication of Ohio University.

- Groth, M. (2005). Customers as good soldiers: Examining citizenship behaviors in internet service deliveries. *Journal of Management*, 31(1), 7-27.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*. Prentice-Hall, Inc.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcome", *Academy of Management Journal*, No (3), pp 626-638
- Harris, L. C., & Reynolds, K. L. (2004). Jaycustomer behavior: An exploration of types and motives in the hospitality industry. *Journal of Services Marketing*, 18(5), 339-357.
- Harris, Lloyd C. & Reynolds, Kate L. 2003. The Consequences of Dysfunctional Customer Behavior. *Journal of Service Research*, 6: 144.
- Hilbert, Andreas; Karoline Schnbrunn (2007) Sophie Schmode, *Student Relationship Management in Germany: Foundations and Opportunities*, *Management Review*; 18, 2, 204-219.
- Jagdish, N. (2003) *Customer Relationship, management: concept tools, Applications*. McGraw Hill.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. S. (1993). "Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitude of job performance," *Journal of Applied Psychology*, No (5), pp 698-708.
- Katz, Jack (1988), *Seductions of Crime*. New York: Basic Books.
- Kevork, E. and Vrechopoulos, A. (2006), "Defining, manipulating and measuring customer relationship management", paper presented at European Marketing Academy Conference, Athens, 24-26 May
- Lemon, C. (2004). *Challenges in Marketing and Student Relationship Management in Higher education*. Retrieved March, 2005, from, http://brandsequence.com/pdf/mktng_srm_high_ed.pdf
- Lovelock, Christopher H. (1994), *Product Plus: How Product and Service Equals Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill. (2001), *Services Marketing: People, Technology, Strategy*, 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Mooman, R. H., Niehoff, B. P. and Organ, D. W. (1993). "Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6:209-25.
- Moschis, George P. and Dena Cox (1989), "Deviant Consumer Behavior" *Advances in Consumer Research*, 16, 732-37.
- Michael D. (2001). *Organizational Citizenship Behavior in schools and its Relationship to school Climate*. *Journal of School Leadership*, Vol. 11, pp. 424-447.

- Norman, Steven M. Avey, James B. Nimnicht, James L. Pigeon, Nancy G. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, November 17.
- Organ, D.M. (1988). "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome". Lexington, MA: Lexington Books.
- Pearce, C. L.; Giacalone, R. A., (2003). "Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams", *Journal of Applied Social Psychology*, 33/1: 58-75.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S. B., Paine, B. and Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*, 26/3: 513-63.
- Pfohl, Stephen J. (1984), *Images of Deviance and Social Control*. New York: McGraw-Hill.
- Ward, Scott and Thomas S. Robertson (1973), *Consumer Behavior: Theoretical Sources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of justice* Cambridge. MA: Harvard University press.
- Shaik, N. (2005). *Marketing Distance Learning Programs & Courses: A Relationship Marketing Strategy*. Available at: <http://www.westga.edu/%7edistance/concurrent05.html>
- Tepstra, D.E. & Honoree, A.L. (2003). Employees' responses to merit pay inequity, *Compensation and Benefits Review*, 1: 5158.
- Till R. E., (2008), *A policy capturing investigation of the effects of organizational justice dimensions on pay satisfaction*, A Dissertation Submitted to the Graduate School of the University of Massachusetts Amherst in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy
- Tyler, T. R. and Lind, E.A. (1992). "A relational model of authority in groups", In M.P. Zanna (Ed.) *Advances In Experimental Social Psychology* San Diego: Academic Press, No 25, pp 115-191
- Zhang Mian., Zheng Wei., Wei Jun. (2009). Sources of social capital: Effects of altruistic citizenship behavior and job involvement on advice network centrality, *Human Resource Development Quarterly*, Volume 20, Issue 2.