

پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس اعتماد و عدالت سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان^۱ مرتضی رئیسی حسن لنگی^۲، ناصر صبحی قراملکی^۳

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه رضایت شغلی با اعتماد و عدالت سازمانی انجام شد. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان در سال ۱۳۹۷ بود که تعداد آنها برابر با ۲۸۳ نفر و از این جامعه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، نمونه‌ای به حجم ۱۶۳ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه رضایت شغلی JDI اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، اعتمادسازمانی الونن و همکاران (۲۰۰۸) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. در نهایت نتایج حاصل از آن نشان داد: بین رضایت شغلی با اعتمادسازمانی و عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. تمامی مولفه‌های رضایت شغلی با اعتماد سازمانی همبستگی معنادار دارند و از بین این مولفه‌ها، تنها متغیر ماهیت کار قادر به پیش‌بینی اعتماد سازمانی بود. همچنین تمامی ابعاد رضایت شغلی با عدالت سازمانی همبستگی معنادار داشتند و از آن بین مولفه‌های ماهیت کار و حقوق و مزایا قادر به پیش‌بینی عدالت سازمانی بودند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، اعتمادسازمانی، عدالت سازمانی، کارکنان، آموزش و پرورش، استان هرمزگان.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱۰/۲۴ - تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۴/۲۹

^۲ دانشجوی دکتری رشته روان‌شناسی پروری بین‌المللی کیش دانشگاه تهران، Minabq@gmail.com

^۳ دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی تهران، Aidasobhi@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت، که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی و توسعه سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد. به همین دلیل در دو دهه اخیر به تحقیقات در این زمینه و در ابعاد مختلف مرتبط با آن توجه زیادی شده است (ایمانی و کریم پور، ۱۳۹۱).

رابینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می‌کنند آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می‌باشد. در جامعه امروز فشارها و تنش‌های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می‌کند. کارکنان هر سازمانی اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی داشته باشند نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری‌اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی‌شود، به عکس اگر فردی از حرفه‌اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه و سازمان نیز دچار آسیب خواهند شد (میردریکوندی، ۱۳۷۹).

رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیم، ۱۳۸۵).

یکی از عوامل کلیدی و بسیار مهم در تحقق یافتن رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان‌ها، اعتماد سازمانی در محیط کار است. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که اعتماد یک

عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می باشد (هافمن^۱ و همکاران، ۱۹۹۴). اعتماد به عنوان واژه بسیار مهمی تاکنون مورد مطالعه بسیاری قرار گرفته است. به این دلیل موجب بسیاری از تلاش‌ها و رفتارهای مشارکتی می‌شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش بسیار مهم و کلیدی را ایفاء می‌کند. اعتماد سازمانی به طور کلی عبارت است از تمایل یک گروه یا طرف رابطه به آسیب‌پذیر بودن در برابر گروه دیگر بر پایه انتظار یا باوری که گروه دیگر مطمئن، قابل اطمینان، متوجه و نگران و قابل اعتماد است. اعتماد سازمانی می‌تواند با بهبود ارتباطات و همکاری میان کارکنان و مدیران و ارتقاء کارآیی میان تیم‌ها موجب حفظ و بهبود کارکنان شود. کارکنان می‌گویند هنگامی که به همکاران و مدیرانشان اعتماد می‌کنند، احساس مالکیت و تعهد می‌کنند. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است کاربردهای مثبت زیادی برای سازمان دارد. تحقیقات نشان داده است که اعتماد موجب بهبود ارتباطات، همکاری، و کار تیمی می‌شود. هم چنین اعتماد موجب رضایت شغلی کارکنان و رفتارهای فرا نقشی یا رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها می‌شود (جوهری کامل، ۱۳۸۸).

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 انسانها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند، واضحترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵).

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای

¹ Hoffman

درک رفتار سازمانی است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶). بر این اساس عدالت اولین عامل سلامتی سازمانها و موسسات اجتماعی محسوب می شود، عدالت سازمانی متغیری است که برای توصیف عدالت، که به طور مستقیم با موفقیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که به چه شیوه هایی با کارکنان و کارمندان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه ای با آنها رفتار شده است (ایمانی، ۱۳۸۹).

قربانی، قربانی و اسدی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «اثرات عدالت بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت کاربردی و چاپک سازی سازمانی»، نشان دادند که بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی به میزان ۰/۴۴ و با رضایت شغلی به میزان ۰/۵۵ رابطه وجود دارد. همچنین یافته ها رگرسیون نشان داد که عدالت سازمانی به صورت کلی ۰/۲۰ اعتماد سازمانی و ۷/۳۰ درصد رضایت شغلی را پیش بینی می نماید. در میان ابعاد عدالت سازمانی نیز، عدالت رویه ای و مراوده ای توانایی پیش بینی اعتماد سازمانی و رضایت شغلی را داشتند. بای، حاجی انزهایی و شیخ (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش اعتماد سازمانی در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان»، نشان دادند که بین ابعاد اعتماد سازمانی (اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران) و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. خیراندیش (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت رویه ای و رضایت شغلی با اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان»، نشان دادند که بین ابعاد عدالت رویه ای رضایت شغلی با اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

یاورزاده و شاورانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «سنجش رابطه میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی منابع سازمانی در سازمان (مطالعه موردی کارکنان یکی از دانشگاه های غیرانتفاعی تهران)»، نشان دادند که میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یارمحمدیان، شفیعی پورمطلق و فولادوند (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائه یک مدل پیش بین (مطالعه موردی اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور)»، نشان دادند که متغیرهایی که کلیدی ترین نقش را در تبیین خود ارزیابی از تعالی سازمانی ایفا می کنند شامل: عدالت توزیعی، اعتماد به سازمان، و اعتماد به همکاران می شوند. عدالت توزیعی، دارای اثر مستقیم (۰،۴۹۱) و اثر غیر مستقیم (۰،۱۳۷) با میانجی گری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی است. اعتماد به سازمان نیز دارای اثر مستقیم (۰،۴۷۸) و اثر غیرمستقیم (۰،۱۳۴) با میانجی گری خود ارزیابی از تعالی سازمانی

است. در نهایت اعتماد به همکاران نیز دارای اثر مستقیم (۰,۱۳۹) و اثر غیرمستقیم با میانجی‌گری تعهد سازمانی (۰,۰۸۹) است. سایر متغیرهای حاضر در مدل دارای تاثیر ضعیف‌تری به گونه مستقیم یا غیر مستقیم بر خودارزیابی از تعالی سازمانی هستند. طبق شاخص‌های برازش مدل آزمون شده، مدل نهایی پژوهش از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

وروم^۱ (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و رضایت شغلی یافته است. وی در عین حال متذکر می‌شود که رضایت شغلی صرفاً به وسیله پاداشی که فرد دریافت می‌کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می‌شود، تعیین نمی‌شود. بلگن و مولر^۲ (۱۹۸۷) در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی پرستاران به این نتیجه رسید که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی‌داری با رضایت شغلی پرستاران دارد. آگهو، مولر و پرایس^۳ (۱۹۹۳) همبستگی ۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و رضایت شغلی به دست آوردند. بالگن (۱۹۹۳) در یک فراتحلیل متشکل از هشت مطالعه با ۲۸۳۳ آزمودنی، ضریب همبستگی ۰/۳۰ را بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی یافت که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. ویل و نیسی^۴ (۱۹۹۲) در یک فراتحلیل بر روی ۳۰۰ مطالعه، ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته‌اند (ایمانی، ۱۳۸۹).

از آنچه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد و سازمان می‌توانند از آنها بهره‌گیرند. همین بررسی‌های پیشینه تحقیق و گزارش‌های مربوطه حاکی از این واقعیت است که در خصوص عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در قلمرو کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان هیچ مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته است و از طرفی دیگر نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند نقش به‌سزایی در کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان داشته باشد که این امر در نهایت منجر به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان خواهد شد 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 زمینه‌ها دست به تحقیق و پژوهش بزنند. با توجه به این امر پژوهش حاضر به بررسی رابطه رضایت

^۱Vroom

^۲Belgen & Murler

^۳Agho & Murler & Price

^۴Will & Nye

شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان خواهد پرداخت. بنابراین براساس مقدمه و پیشینه ذکر شده فرضیه های زیر جهت انجام پژوهش در نظر گرفته شدند:

- ۱- بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- مؤلفه های رضایت شغلی قادر به پیش بینی اعتماد سازمانی می باشند.
- ۳- مؤلفه های رضایت شغلی قادر به پیش بینی عدالت سازمانی می باشند.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهش های همبستگی می- باشد و به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از تمامی کارکنان شاغل در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان در سال ۱۳۹۷ که تعداد آنها بر اساس آمار به دست آمده برابر با ۲۸۳ نفر می باشد. از جامعه آماری فوق الذکر بر اساس جدول کرجسی و مورگان، نمونه ای به تعداد ۱۶۳ نفر به روش تصادفی ساده از بین کارکنان مورد نظر، انتخاب گردید.

جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه هایی به شرح زیر استفاده گردید:

- ۱- پرسش نامه اعتماد سازمانی: این پرسش نامه شامل ۲۱ گویه است که توسط الونین و همکاران (۲۰۰۸) ساخته شده است. این پرسش نامه استاندارد که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت منظم شده سه بعد اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی را می سنجد. این پرسش نامه در پژوهش های زیادی انجام شده و روایی و پایایی آن محرز گردیده است به عنوان مثال شیرازی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی آن را ۰/۹۳۸، حیدری جامع بزرگی (۱۳۹۵) پایایی آن را ۰/۸۲۵ و حیدری زمانی افشار (۱۳۹۶) پایایی آن را ۰/۸۶۴ گزارش نموده اند.

جدول ۱: جزئیات پرسش نامه اعتماد سازمانی

ابعاد	تعداد گویه ها	شماره های گویه ها
اعتماد جانبی	۷ گویه	۱ الی ۷
اعتماد عمودی	۷ گویه	۸ الی ۴۱
اعتماد نهادی	۷ گویه	۱۵ الی ۲۱
کلی	۲۱ گویه	۱ الی ۲۱

۲- پرسش نامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است که شامل ۲۰ گویه و سه خرده مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی می باشد. که بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت منظم شده است. و برای سؤالات به ترتیب برای کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ اختصاص داده می شود. این پرسش نامه در پژوهش‌های زیادی انجام شده و روایی و پایایی آن محرز گردیده است به عنوان مثال ایمانی در سال ۱۳۹۱ پایایی ۰/۸۹ را گزارش نموده است همچنین پایایی پرسش نامه مذکور توسط مرشدی (۱۳۹۲) و صیادی (۱۳۹۴) نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده و به ترتیب مقدار ۰/۸۶ و ۰/۹۱ به دست آمده است.

جدول ۲: جزئیات پرسش نامه عدالت سازمانی

ابعاد	تعداد گویه ها	شماره های گویه ها
عدالت توزیعی	۵ گویه	۱ الی ۵
عدالت رویه ای	۶ گویه	۶ الی ۱۱
عدالت تعاملی	۹ گویه	۱۲ الی ۲۰
کلی	۲۰ گویه	۱ الی ۲۰

۳- پرسش نامه رضایت شغلی: جهت سنجش رضایت شغلی از پرسش نامه استاندارد JDI (اسمیت، کندال و هیولین، ۱۹۶۹) بهره گرفته شده که پنج مولفه: ۱- ماهیت کار، ۲- سرپرست، ۳- همکاران، ۴- فرصت های رشد (ارتقاء) و ۵- پرداخت ها را می سنجد. لازم به ذکر است که این پرسش نامه بر اساس طیف لیکرت تهیه شده و تا کنون در پژوهش های بیشماری مورد استفاده قرار گرفته و همگی بر روایی و پایایی بالای آن صحه گذاشته اند(به عنوان مثال: مطالعات انجام شده توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲) ضریب پایایی آن را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش نموده اند. در ایران برای اولین بار ارشدی و همکاران (۱۳۶۹) در پژوهش خود بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب پایایی کل را ۰/۷۱ گزارش نمودند و غنی (۱۳۷۳) در مطالعه ای ضریب پایایی کل را ۰/۸۵ بدست آوردند. عطار (۱۳۷۴) در مطالعه ای ضریب پایایی کل را ۰/۷۵ گزارش نموده است) و جزئیات آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۳: جزئیات پرسش نامه رضایت شغلی

ابعاد	تعداد گویه ها	شماره های گویه ها
ماهیت کار	۱۹ گویه	۱ الی ۱۹
مدیر(سرپرست)	۱۴ گویه	۲۰ الی ۳۳
همکاران	۱۰ گویه	۳۴ الی ۴۳
فرصت های ارتقاء و رشد	۶ گویه	۴۴ الی ۴۹
حقوق و مزایا (پرداخت ها)	۷ گویه	۵۰ الی ۵۶
کلی	۵۶ گویه	۱ الی ۵۶

جهت آزمون روایی گویه های پرسش نامه ها از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و اعضاء هیأت علمی استفاده شده است (روایی محتوایی). همچنین جهت آزمون پایایی پرسش نامه ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بر اساس این روش، با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از جامعه آماری و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۲۱ میزان پایایی پرسش نامه رضایت شغلی ۰/۸۶۲، اعتماد سازمانی ۰/۸۹۴ و پرسش نامه عدالت سازمانی ۰/۸۲۷ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده و بررسی فرضیه های تحقیق از روش آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده گردید.

یافته های پژوهش

فرضیه نخست: بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۴) آورده شده است:

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی

متغیر ها	رضایت شغلی	اعتماد سازمانی	عدالت سازمانی
رضایت شغلی	۱		
اعتماد سازمانی	*۰/۵۳	۱	
عدالت سازمانی	*۰/۶۴	*۰/۴۹	۱

ضرایب فوق نشان می‌دهد که همبستگی بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: مؤلفه های رضایت شغلی قادر به پیش بینی اعتماد سازمانی می‌باشند. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۵) آورده شده است:

جدول (۵): ماتریس همبستگی بین مؤلفه های رضایت شغلی با اعتماد سازمانی

متغیرها	ماهیت کار	سرپرست	همکاران	فرصت های ارتقاء	حقوق و مزایا	اعتماد سازمانی
ماهیت کار	۱					
سرپرست	*۰/۴۵	۱				
همکاران	*۰/۳۶	*۰/۰۸	۱			
فرصت های ارتقاء	*۰/۱۸	*۰/۴۵	*۰/۲۲	۱		
حقوق و مزایا	*۰/۱۲	*۰/۳۲	*۰/۳۸	*۰/۱۵	۱	
اعتماد سازمانی	*۰/۳۹	*۰/۳۲	*۰/۳۴	*۰/۴۳	*۰/۲۲	۱

ضرایب همبستگی ستاره دار در جدول فوق، از لحاظ آماری معنادار هستند و همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی مؤلفه های رضایت شغلی با اعتماد سازمانی همبستگی معنادار دارند. حال به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (مؤلفه های رضایت شغلی) متغیر ملاک (اعتماد سازمانی) را می‌توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده که نتیجه آن در جدول شماره (۶) آمده است:

جدول (۶): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	R مجذور	F	df1	df2	سطح معناداری
۰/۶۵	۰/۴۳	۴۳/۷	۲	۲۰۶	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با $43/7$ گردیده که این مقدار با درجات آزادی $(2, 206)$ در سطح $0/001$ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از $0/05$ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با $0/43$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند 43 درصد از تغییرات متغیر اعتماد سازمانی را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۷) آمده است:

جدول (۷): ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
ماهیت کار	0/695	0/625	9/25	0/001
حقوق و مزایا	0/04	0/03	0/5	0/61
فرصت های ارتقاء	0/12	0/13	1/23	0/42
سرپرست	0/11	0/09	1/24	0/24
همکاران	0/08	0/10	2/21	0/09

همان گونه که مشاهده می شود سطح معناداری مقدار بتای متغیر ماهیت کار کمتر از سطح قابل قبول معناداری $(0/05)$ می باشد و مولفه های دیگر قادر به پیش بینی اعتماد سازمانی نمی باشند. بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای ماهیت کار به شرح زیر نوشت.

$$X1 = \text{ماهیت کار}$$

$$Y = (0/695) X1$$

فرضیه سوم: مؤلفه های رضایت شغلی قادر به پیش بینی عدالت سازمانی می باشند. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۸) آورده شده:

جدول (۸): ماتریس همبستگی بین مولفه های رضایت شغلی با عدالت سازمانی

متغیرها	ماهیت کار	سرپرست	همکاران	فرصت های ارتقاء	حقوق و مزایا	عدالت سازمانی
ماهیت کار	۱					
سرپرست	*۰/۳۸	۱				
همکاران	*۰/۳۲	۰/۱۱	۱			
فرصت های ارتقاء	*۰/۲۹	۰/۱۲	۰/۱۲	۱		
حقوق و مزایا	*۰/۳۲	*۰/۳۱	*۰/۲۹	*۰/۳۶	۱	
عدالت سازمانی	*۰/۴۱	*۰/۳۳	*۰/۳۷	*۰/۳۳	*۰/۴۱	۱

همان گونه که مشاهده می شود تمامی ابعاد رضایت شغلی با عدالت سازمانی همبستگی معنادار دارند. حال به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد رضایت شغلی) متغیر ملاک (عدالت سازمانی) را می توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۹) آمده است:

جدول (۹): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	Rمجذور	F	df1	df2	سطح معناداری
۰/۷۲	۰/۴۵	۳۳/۱۷	۲	۲۰۶	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با ۳۳/۱۷ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۲۰۶) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۴۵ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۴۵ درصد از تغییرات متغیر عدالت سازمانی را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۱۰) آمده است:

جدول (۱۰): ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیر های پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
ماهیت کار	۰/۸۸	۰/۲۶	۲/۴۱	۰/۰۱
حقوق و مزایا	۱/۴۲	۰/۶۳	۳/۹۹	۰/۰۰۱
فرصت های ارتقاء	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۳۰	۰/۷۵
سرپرست	۰/۳۵	۰/۱۲	۱/۱۸	۰/۲۳
همکاران	۰/۳۸	۰/۱۵	۱/۵۲	۰/۱۳

همان گونه که مشاهده می شود سطح معناداری تنها مقدار بتای مولفه های ماهیت کار و حقوق و مزایا کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۵) می باشد و مولفه های دیگر قادر به پیش بینی عدالت سازمانی نمی باشند. بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای مولفه های ماهیت کار و حقوق و مزایا به شرح زیر نوشت.

$$Y = (0/26) X_1 + (0/63) X_2$$

بحث و نتیجه گیری

یکی از مسایل مهم و اساسی مورد مطالعه روان شناسی صنعتی و سازمانی و نیز رشته های وابسته دیگر برانگیختن کارکنان به کار و فعالیت بیشتر است. برای مطالعه انگیزش رویکردهای مختلفی وجود دارد. یکی از این رویکردها که امروزه مورد توجه ویژه قرار گرفته است نظریه های مربوط به رضایت شغلی است. رضایت شغلی و حیطه های مختلف آن پیش بینی کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، ترک شغل، و ... می باشند.

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی میزان رضایت شغلی بر اساس اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان بود که نتایج حاصل از آن نشان داد: بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. تمامی مولفه های رضایت شغلی با اعتماد سازمانی همبستگی معنادار دارند و از بین این مولفه ها، تنها متغیر ماهیت کار قادر به پیش بینی اعتماد سازمانی بود. همچنین تمامی ابعاد رضایت شغلی با عدالت سازمانی همبستگی معنادار داشتند و از آن بین مولفه های ماهیت کار و حقوق و مزایا قادر به پیش بینی عدالت سازمانی بودند.

بنابراین نتایج کسب شده با نتایج حاصل از پژوهش قربانی، قربانی و اسدی (۱۳۹۶)، بای، حاجی انزهایی و شیخ (۱۳۹۵)، خیراندیش (۱۳۹۳)، یاورزاده و شاورانی (۱۳۹۳)، یارمحمدیان، شفیح پورمطلق و فولادوند (۱۳۹۲)، نجیب زاده (۱۳۸۵)، وروم (۱۹۷۰)، بلگن و مولر (۱۹۸۷)، آگهو، مولر و پرایس (۱۹۹۳)، بالگن (۱۹۹۳)، ویل و نیی (۱۹۹۲) و همخوانی داشته و در یک راستا است.

نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های دیگری که در مورد نظریه عدالت سازمانی انجام شده، اهمیت و نقش آن را به عنوان یک ابزار انگیزشی مهم در رفتارهای سازمانی بیان می‌کند و جا دارد که مسئولان و مدیران سازمانها آن را مدنظر قرار دهند. بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند (نظریه‌های محتوایی واکنشی). یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش برون داد است. به این معنا که، اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی‌شود دچار نوعی تنش منفی می‌شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان درونداها و مشارکت‌های خود را در سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی، ممکن است میزان تعهد و خشنودی آنها کاهش یابد. بر عکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند متعهد ماندن به سازمان و رضایتمندی از شغل درونداها و مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند. بر اساس نظریه رابطه قراردادی دو طرفه وان داین و گراهام^۱ (۱۹۹۴) یک رابطه قراردادی بین کارکنان و سازمان برقرار می‌شود. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. چنین شرایطی کارکنان را نسبت به سازمان متعهد کرده و منجر به ایجاد تغییر در رضایت شغلی و عملکرد می‌گردد و نیز یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که منجر به بروز رفتارهای سازمانی مناسب از سوی کارکنان می‌گردد. رایبیز (۱۹۹۱) مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقای کار بدون ابهام و عادلانه باشد. با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد، رضایت شغلی به بار خواهد آورد. بدیهی است که هر کس به هر قیمتی در پی کسب پول برنخواهد آمد. بسیاری از افراد آگاهانه و از روی میل می‌پذیرند که پول کمتری بگیرند ولی می‌خواهند در جایی کار کنند که باب میلشان باشد، یا در جاهایی که احساس می‌کنند تبعیض کمتر است.

^۱Van dyne & Graham

رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می کند، بلکه این امر در گرو برداشت یا ادراکی است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد. به همین شیوه کارکنان دوست دارند که سازمان در عمل و اجرای سیاست های مربوط به شغل آنان عدل و انصاف را رعایت کند. بنابراین، کسانی که چنین بیندیشند که سیاست های سازمان بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده است، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

نیهان^۱ (۲۰۰۰) نتایج افزایش اعتماد در سازمان را شامل افزایش بهره وری و تقویت تعهد سازمانی می داند. همچنین جین^۲ (۲۰۰۹) تأثیر اعتماد سازمانی را شامل ایجاد گرایش های مطلوب مانند ایجاد و به اشتراک گذاری دانش، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و ...، و هم چنین کاهش گرایش های نامطلوب از قبیل ترک شغلی، رفتارهای تدافعی، رفتارهای نظارتی و ...، عنوان می کند. هم چنین، بر طبق گفته میشرای و مورسیسی^۳ (۱۹۹۰) اعتماد سازمانی موجب تسهیل ارتباطات باز در سازمان، تسهیم اطلاعات، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش عملکرد می شود. ییلماز و اتالی^۴ (۲۰۰۹) نیز بیان کرده اند که اعتماد سازمانی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی، و هم چنین بهبود ارتباطات اجتماعی دارد.

از جمله یافته های دیگر این پژوهش، وجود رابطه مستقیم و معنادار بین رضایت شغلی و مولفه های اعتماد سازمانی بود. در تبیین این یافته می توان بیان داشت که کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان در جوی سرشار از اعتماد و اطمینان کار می کنند که این شرایط باعث شده که بر طبق گفته الونن^۵ (۲۰۰۵) اعتماد سازمانی باعث همکاری، ارتباطات سازمانی و به اشتراک گذاری دانش و انعطاف پذیری و تعهد سازمانی منجر شود که این ویژگی ها منجر به توسعه فردی و در نهایت به توسعه سازمانی شده و در بهبود امور و اعتلای سازمان کمک شایانی می کنند. بنابراین به نظر می رسد که در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان و در بین کارکنان این سازمان، اعتماد سازمانی باعث شده است که افراد در جوی سرشار از اعتماد و اطمینان با هم همکاری کرده، ارتباطات سازمانی اثر بخشی را شکل داده که این امر منجر به خشنودی و رضایت شغلی بالای سازمانی شده است. در واقع

¹ Nyhan

² Jeon

³ Mishra & Morrissey

⁴ Yilmaz & Atalay

⁵ Ellonen

اگر در یک سازمان، کارکنان به یکدیگر، به مدیران، و به سازمان خود اعتماد داشته باشند، به احتمال زیاد در محیط کار از خود رفتارهایی فرا نقش از خود نشان می‌دهند. دلیل این امر را می‌توانیم این‌گونه بیان کنیم: وجود شرایط اعتماد در سازمان، افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و آن‌ها را قادر می‌سازد که به همدیگر اعتماد کنند و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و احساس همبستگی عمیقی با آن‌ها دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن‌ها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند و به آنها کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. علاوه بر این، اعتماد سازمانی باعث می‌شود در بین کارکنان احساس عدالت، توجه و حمایت سازمان از آن‌ها ایجاد شود و کارکنان مطمئن باشند که سازمان در تعامل با آن‌ها فرصت طلبانه عمل نمی‌کند؛ هم‌چنین در این شرایط، کارکنان باور دارند که سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس است. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، به ویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با کار دارند، سبب می‌شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد. احتمالاً این کارکنان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می‌کنند و مبادرت به انجام اقداماتی می‌نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند. علت چنین فعالیت‌هایی این است که چنین کارکنانی به سازمان، همکاران و مدیران خود اعتماد دارند، سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از سازمان جدا نمی‌دانند.

یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص رابطه رضایت شغلی با اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی هم راستا با نتایج اغلب پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه است، که حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین آن‌ها می‌باشد. که این امر با انتظارات ما نیز هم‌خوانی دارد. جهت پایدار کردن این رابطه در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان به مسئولین و مدیران مربوطه توصیه می‌شود:

- مدیران باید سعی کنند هر از گاهی جلسات غیر رسمی بین کارکنان و مدیران و جلسات پرسش و نیز پاسخ برگزار کنند و کارکنان را در جریان اطلاعات سازمان در مورد عملکرد و اهداف سازمان به منظور پیشگیری از وقوع هرگونه مشکلات کاری قرار دهند و به پیشنهاد کارکنان در مورد بهبود روش‌ها و وظایف سازمانی اهمیت دهند. هم‌چنین این سازمان‌ها می‌تواند از نظام پیشنهادها استفاده کند و برای کارکنانی که بهترین پیشنهاد را برای حل مشکلات سازمانی و یا بهبود روش‌های انجام کار می‌دهند، پاداشی در نظر بگیرد.

- هم چنین برای ارتقای اعتماد سازمانی، سازمان ها می تواند با کمک مؤسسات مشاوره ای از جلسات آموزش حساسیت استفاده کند. آموزش حساسیت، روشی برای ارتقای مهارت و توان اجتماعی افراد یا فنی بهبود و ارتقای ارتباطات بین افراد است. هدف از این روش، افزایش خودآگاهی، رشد خصوصیات شخصی، افزایش حساسیت و یادگیری روش های ارزشیابی رفتار خود و دیگران، و توسعه آگاهی های افراد در مورد الگوهای رفتاری خود و دیگران است که ممکن است خود یا دیگران نسبت به آن حساسیت داشته باشند. آموزش حساسیت به ارتقای اعتماد کارکنان به یکدیگر و اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران کمک می کند.

مدیریت مبتنی بر مشارکت، یکی از شاخص های توسعه محسوب می شود و لازم است با توجه به نتایج تحقیق انجام شده و دیگر تحقیقات مشابه در این زمینه، مدیران استانی، این شیوه را در اتخاذ سبک مدیریتی خویش جایگزین بعضی از شیوه های متداول کنند. چرا که این شیوه مدیریتی علاوه بر سهیم ساختن و سپردن مسئولیت به کارکنان و تبادل افکار و آزادی اندیشه، تقویت جو سازمانی و فضای دلپذیر برای رشد و بالندگی کارکنان سازمان را فراهم ساخته و امکان استفاده از منابع اطلاعاتی بیشتر را در تصمیم گیری ها برای مدیران مهیا می سازد و به این امر منجر خواهد شد که مدیران بتوانند ارتباطات درون و برون سازمانی مؤثری برقرار کنند.

دوره های آموزشی کافی و مناسب جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران و مسئولان باید تشویق شوند تا در تعامل با کارکنان، عملاً از اصول و یافته های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند. همچنین مدیران بایستی در مورد عدالت سازمانی اطلاعات کافی را اخذ نموده و نحوه اجرای آن را در سازمان مورد بررسی قرار دهند.

منابع و ماخذ

- ایمانی، جواد (۱۳۸۹). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مراکز آموزشی کودکان استثنایی شهرستان بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ایمانی، جواد و کریم پور، علی (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توسعه سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان هرمزگان، مقاله ارائه شده در اولین کنفرانس بین

- المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، ۲۳ و ۲۴ شهریورماه، دانشگاه پیام نور و مؤسسه نورباران اندیشه، قم، ایران.
- بای، ناصر؛ حاجی انزهایی، زهرا و شیخ، محمود (۱۳۹۵). نقش اعتماد سازمانی در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان، چهارمین همایش ملی دستاوردهای جدید در علوم ورزشی، گرگان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان.
 - جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۸). تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر- عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص: ۲۴-۷.
 - حسین زاده علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، اسفند ماه ۸۶، ۱۹۰، صص: ۲۳-۱۸.
 - خیراندیش، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عدالت رویه‌ای رضایت شغلی با اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گلستان، اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، علی آباد کتول: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
 - قربانی، مینا؛ قربانی، نعیمه و اسدی، مریم (۱۳۹۶). اثرات عدالت بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت کاربردی و چابک سازی سازمانی، تهران: دبیرخانه دائمی کنفرانس.
 - مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
 - میردریگوندی، رحیم (۱۳۷۹). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن، فصلنامه معرفت، سال نهم بهمن ۷۹، شماره ۳۸، ۳۳-۶.
 - نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز، دوره سوم، سال ۱۳، بهار ۸۵، صص: ۹۲-۷۹.
 - یارمحمدیان، محمدحسین؛ شفیق پورمطلق، فرهاد و فولادوند، مریم (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی بمنظور ارائه یک مدل پیش بین (مطالعه موردی اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور)، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱ (پیاپی ۱۳)، صص: ۱۷-۱.

- یاورزاده، محمد رضا و شاورانی، مریم (۱۳۹۳). سنجش رابطه میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی منابع سازمانی در سازمان (مطالعه موردی کارکنان یکی از دانشگاه های غیرانتفاعی تهران)، اولین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران: موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۸). 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، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۳۲-۲۵.
- Ellonen, R. (2005). the relationship of organizational cultures, trust and innovativeness, a dissertation, Lappeenranta University of technology, Pp: 15-19.
- Haffman, J.D., Sabo, D., Bliss, I. and Hoy, W.K. (1994). Building a Culture of trust, Journal of Scholl Leadership, Vol. 3, Pp: 484-502.
- Jeon, J. H. (2009), The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management, a dissertation, faculty of the graduate school of the University of Minesota.38.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990), Trust in employee/employer relationships: a survey of west Michigan managers, Public Personnel Management, 19, Pp: 443-486.
- Nyhan, R. C. (2000), Changing the paradigm: trust and its role in public sector organizations, American Review of Public Administration, 30(1), Pp: 87-109.
- Pucetaite, R., & Lamsa, A. M. (2008), developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context, Journal of Business Ethics, 82, Pp: 325-337.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. (2009), a theoretical analyze on the concept of trust in organizational life, European Journal of Social Sciences, 8(2), Pp: 341-352.