

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی در معلمان منطقه زیدون

سید عبدالمجید افرازی^۱، طاهره بهمنی^۲، زهرا سادات افرازی^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، سازمان آموزش و پرورش، بهبهان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهبهان، بهبهان، ایران

^۳ کارشناس حوزه، سازمان آموزش و پرورش، بهبهان، ایران

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی در معلمان منطقه زیدون انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه معلمان منطقه زیدون در سال تحصیلی ۱۳۹۷ تشکیل می دهند. از این تعداد، نمونه آماری بر اساس جدول مورگان و گرجسی برابر با ۱۷۵ نفر و به صورت تصادفی ساده طبقه بندی شده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط اساتید و متخصصین علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها با روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به ترتیب برابر ۰/۹۵، ۰/۹۵ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روشهای آماری رگرسیون چند گانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی رابطه مثبت، مستقیم و معنی داری در حد نسبتاً قوی وجود دارد. بین فضیلت سازمانی با عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی و ابعادش نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که ۲۲٪ از واریانس فضیلت سازمانی توسط دو متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی تبیین می شود. از میان دو متغیر مذکور اعتماد سازمانی بیشترین نقش را در پیش بینی فضیلت سازمانی دارد.

واژه های کلیدی: فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، معلمان

۱. مقدمه

فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در سالهای اخیر در علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است و به آن دسته از بافتهای سازمانی اشاره دارد که در آن، فضیلت ها (از جمله انسانیت، درستی و اعتماد) هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد حمایت قرار می گیرند و نیز پرورش، انتشار و تداوم می یابند (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴). مفهوم فضیلت اشاره به شایستگیهای اخلاقی فطری (هسل، ۲۰۱۳) دارد که از طریق فعالیتهای انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می شود. فضیلت به طور عمده در فلسفه بحث می شود، ولی در حال حاضر، از نظر تئوری و ساخت، در تحقیقات سازمانی استفاده می شود. بنا به گزارش کمرون (۲۰۰۳) فضیلت در و از طریق سازمان ها می تواند به عنوان فعالیت انفرادی یا به عنوان اقدام جمعی افراد، آشکار شود. عدالت یکی از فضایل اخلاقی محسوب می شود که اغلب در سازمان نیز مفهوم دارد یا با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می شود. سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی عدالتی آثار مخرب بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقای و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. از این رو، یکی از وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷). در مدیریت، اعتماد نیز یک عامل کلیدی در حفظ اثربخشی سازمان بوده و مبنای بسیاری از تعاملات و کنشهای روزمره در جوامع انسانی چه در زمینه ارتباطات میان فردی و چه در حوزه ارتباطات اجتماعی بین گروههاست (زاهدی و خانباشی، ۱۳۹۰). اعتماد در محیط های کاری عامل بالقوه ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می گردد و می تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلند مدت باشد. ایجاد محیطی که دارای اعتماد سازمانی است، تأثیرات مثبت زیادی برای سازمان ها دارد؛ برعکس، هزینه های بی اعتمادی به علت عدم تمایل کارکنان به همکاری و مشارکت، خطر پذیری به خاطر رفتارهای نامناسب، کیفیت پایین کار و نیاز به کنترل، می تواند سنگین باشد (پیوسیتیت و لامسه، ۲۰۰۸). فضیلت اشاره به دستیابی به بالاترین آرمان در حالات انسانی دارد. فضایل، عادات، تمایلات و اقداماتی هستند که تولید خوبیهای اجتماعی و فردی می نمایند. مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیتهای انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می شود. برخی محققان یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی، شامل خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت ارائه کرده اند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). طبق نظر پترسون و سلیگمان فضایل می تواند به عنوان ویژگیهای اصلی که توسط فلاسفه اخلاقی و متفکران مذهبی مورد ستایش می باشد بیان شود که شامل ۷ طبقه وسیع خرد و دانش، شجاعت و جسارت، عشق و دوست داشتن، عدالت، اعتدال و میانه روی و برتری می باشد. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت های جمعی، ویژگیهای فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴). فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان های مثبت نگر می باشد که این به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمان می شود (گرانث و

^۱- Cameron et al

^۲-Hessel

^۳-Organizational Justice

^۴-Pucetaite & Lamsa

^۵ Rego et al

^۶-Peterson & Seligman

همکاران، ۲۰۰۷ به نقل از نادری فر، ۱۳۹۶). بنابر این هرگونه اعمال فردی، فعالیت های جمعی، ویژگی های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود می تواند منجر به فضیلت سازمانی شود (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از اعتباریان خوراسگانی و چنگیزی محمدی، ۱۳۹۵). سازمانهای «فضیلت محور» به سازمان های گفته می شود که بر اساس فضیلت های اخلاقی سازمان ها شکل می گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان هایی فضیلت مدار بوده و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می گردد (اسکندری نصرتی و توره، ۱۳۹۵). نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان مبنی بر آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیتهای پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳). مانز و همکاران (۲۰۰۸) اذعان دارند که سازمان فضیلت محور سازمانی است که به فضایل توجه دارد و آنها را در خود نهادینه می کند.

عدالت سازمانی: مطالعات اولیه در باره عدالت سازمانی از پژوهش های آدامز در سال (۱۹۶۵) روی مفهوم برابری هومانز درباره تئوری عدالت اجتماعی به دست آمده است؛ اما بلوغ این مطالعات از سال (۱۹۹۰) به بعد اتفاق افتاده است و به نظر می رسد به تازگی، علاقه مندی به عدالت سازمانی، شهرت و محبوبیت زیادی یافته و در مطالعات فرا تحلیلی به اوج خود رسیده است (خاکپور و قلی پور، ۱۳۹۵). آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می نمود (کوهن و اسپکتور ۲۰۰۱). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی در ابتدا توسط گرینبرگ (۱۹۸۷) به کار گرفته شده است به زعم گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از میزان برابری یا انصاف کاری در سازمان مرتبط است (گرینبرگ، ۱۹۹۰). عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود. علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که بصورت عادلانه ای با آنها رفتار شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش انصاف که رابطه مستقیمی با محیط کار دارد مورد استفاده قرار می گیرد. مخصوصاً عدالت سازمانی مرتبط است با روش هایی که کارکنان تعیین می کنند که آیا با آنها در شغلشان بطور عادلانه رفتار شده و روش هایی که تعیین آنها روی متغیرهای مرتبط با کار آنها تأثیر می گذارد. اما تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب نظران طبقه بندی های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده اند. عدالت سازمانی را می توان بدین صورت تعریف نمود: «مطالعه برابری در کار» (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه های زندگی حضور دارد. عدالت سازمانی را می توان بدین صورت تعریف نمود «مطالعه برابری در کار» (بایرن و کروپانزانو ، ۲۰۰۱). عدالت سازمانی را ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنشهای رفتاری آنها به چنین ادراکی توصیف می کنند (هارولز ، ۲۰۰۱، به نقل از چاتین تان ، ۲۰۱۴). در واقع عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند (فانی و همکاران، ۱۳۹۰). عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه های زندگی حضور دارد. محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می شود: ۱. عدالت توزیعی، ۲. عدالت رویه ای، ۳. عدالت مراوده ای. عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوری بیان می کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می

^۴Manz

^۵Adams

^۶Cohen and Spector

^۷Bayern and Krvpanzanv

^۸Harolz

^۹Chatintan

گیرند و داده- ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می کنند. عدالت رویه ای مطرح می کند که افراد می توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده، نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می رسد (گرینبرگ ، ۱۹۸۷). عدالت مراوده ای نوع دیگری از عدالت است که به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. به عبارتی، افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه های ساختاری فراگرد تصمیم گیری حساسند درباره عدالت سازمانی باید گفت احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می کند (رضاییان، ۱۳۸۴).

اعتماد سازمانی: اعتماد سازمانی از جمله متغیرهایی است که موجب بسیاری از تلاش ها و رفتارهای مشارکتی می شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش کلیدی ایفا می کند. اعتماد سازمانی را به عنوان انتظارات مثبتی که افراد بر پایه نقشهای سازمانی، مناسبات، تجربیات و وابستگی های متقابل از نیت و رفتارهای مختلف سازمان دارند تعریف می کنند (زاهد بابلان و کریمیان پور، ۱۳۹۴). بادنر (۲۰۰۷) اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است؛ در واقع همه روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می شود، بارگ (۲۰۰۵) اعتماد را حالت روانشناسی می داند که افراد را قادر می سازد تا آسیب پذیری و رفاه خود را در دستان دیگر بخش ها قرار داده و انتظار رفتارهای مثبت از آنان داشته باشد (به نقل از الوانی و حسینی، ۱۳۹۲). متغیر دیگری که با فضیلت سازمانی در ارتباط است اعتماد سازمانی می باشد. بنا به تعریف شاول اعتقاد داشتن به دیگران، به معنای اعتماد است؛ زیرا برای رسیدن به خواسته های خود، وابسته به دیگران هستیم. سه نوع اعتماد وجود دارد: اول، اعتماد درون سازمانی (یعنی به عنوان یک پدیده درون سازمان، مثل اعتماد بین کارکنان و سرپرستان یا مدیران، یا میان همکاران) دوم، اعتماد میان سازمان ها؛ یعنی یک پدیده میان سازمانی و سوم، اعتماد میان سازمان ها و مشتریان آنها که به عنوان یک مفهوم بازاریابی مطرح می شود (دیزت و هارتوگ ، ۲۰۰۶). الوانی و همکاران^۸ (۲۰۰۸) اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیر شخصی تفکیک کردند. اعتماد شخصی می تواند به دو بعد شکسته شود: اعتماد جانبی که به اعتماد بین کارکنان مربوط می شود و اعتماد عمودی که به اعتماد بین کارکنان و مدیرانشان بر می گردد. این اعتمادها براساس صلاحیت، خیرخواهی و یا اعتبار هستند. اعتماد سازمانی لازمه شکل گیری پیوندها بوده و شرط کلیدی برای موجودیت هر سازمانی محسوب می شود (اردن ، ۲۰۰۹). با توجه به یافته های محققان، سازمان های امروزی از این مولفه مثبت سازمانی به میزان مطلوبی برخوردار نیستند و با توجه به نقش فضیلت سازمانی در کارایی و بهبود عملکرد سازمانها باید به دنبال راههایی بود که به بالا رفتن این نوع رفتار در سازمان منجر می گردد. نبود عدالت سازمانی تعارض و ابهام در سازمان را افزایش می دهد. کاهش عدالت سازمانی در کارکنان منجر به ایجاد آشفتگی و فشار روانی در محیط کار می شود که این امر باعث نارضایتی و گاهی ترک شغل می گردد. اهمیت فضیلت، عدالت و اعتماد سازمانی اخیراً در دانش سازمانی مورد توجه قرار گرفته و با توجه به این مساله که آموزش و پرورش نهاد تربیت کننده نسل آینده کشور است و باید افرادی متعهد، فداکار، با اخلاق و قانونمند تربیت کند توجه به این متغیرها در این سازمان ضرورت دارد.

^۱Greenberg^۱Bodnar czuk, M^۱Burg^۱Shaw^۱Dietz & Hartog^۱Ellonen^۱Erden

فرضیه های تحقیق

۱. بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی در معلمان رابطه چند گانه معنی دار وجود دارد.
۲. بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی در معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی در معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی قادر به پیش بینی فضیلت سازمانی در معلمان است.

۲. پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش هاشم مطوری (۱۳۹۶) با عنوان عدالت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری فضیلت سازمانی نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده با فضیلت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار دارد. همچنین رابطه بین فضیلت سازمانی کارکنان با اشتیاق شغلی مثبت و معنی دار است. نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵) در پژوهشی که با عنوان رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معنا داری دارد؛ این رابطه به ویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می شوند، از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تأثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می دهند. نتایج پژوهش جزنی و سلطانی (۱۳۹۵) با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی نشان داد که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می باشد. هم چنین عدالت سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق اعتماد سازمانی نیز بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذار می باشد. نتایج تحقیقات نیک پی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نور آباد (دلفان)، نشان داد که بین فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش همراهی (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی در اداره کل سازمان فنی و حرفه ای شهر شیراز حاکی از آن بود که میانگین ابعاد اعتماد سازمانی به جز در بعد درستکاری، بالاتر از حد کفایت قابل قبول می باشد، سازمان مورد مطالعه سازمان فضیلت گرا نبوده است، بین ابعاد اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی، به جز دو بعد (همبستگی، بخشش)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین فضیلت سازمانی پیش بینی کننده مثبت و معنادار اعتماد سازمانی می باشد. حسن زاده ثمرین و نیکرو احمد گورابی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی و تبیین عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری رشت) به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی تأثیر دارد. تلاپس و ایلامن در سال (۲۰۱۵) در مطالعه ای که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که هر سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی)، به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط دارد. دی آروخو و لوپز (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری فضیلت گرا بر تعهد سازمانی، عملکرد فردی و عملکرد حرفه ای تأثیر مثبت و معنا داری دارد. اوتامی و همکاران در تحقیقی که در سال (۲۰۱۳) انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که اعتماد کارکنان به شکل مثبت و معناداری تعهد کارکنان به سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین اعتماد سازمانی به عنوان متغیری واسطه ای در رابطه بین متغیرهای ادراک از سیاست سازمانی و تعهد سازمانی عمل می نماید. در پژوهش دیگری فابین (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری پرداخته است. نتایج پژوهش حاکی از اثر مثبت فضیلت مثبت سازمانی بر روی تعلق خاطر کاری می باشد. رگو و همکاران (۲۰۱۱) که شناخته شده ترین پژوهشگران در حوزه فضیلت سازمانی هستند، پس از پژوهش موفق

^{۲۱}Tlaiss & Elamin

^{۲۲}De Araújo & Lopes

^{۲۳}Utami & et el

^{۲۴}Fabian

خود در سال (۲۰۱۰) که منجر به شناسایی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی شد، پژوهش دیگری درباره رابطه بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر روی تعهد سازمانی دارد. همچنین مطالعه کمرون و همکاران در سال (۲۰۰۴) نشان می دهد که فضیلت سازمانی بر عملکرد اثر مثبتی دارد. رگو و دیگران (۲۰۱۱) در پژوهشی با موضوع "چگونه شادی باعث ایجاد فضیلت سازمانی و روابط تعهد عاطفی می شود" اذعان کردند که فضیلت در سازمان باعث ایجاد عشق و همدلی در کارکنان سازمان می شود. مک کولاف (۲۰۰۰) در پژوهش خود ثابت کرد شواهدی وجود دارد که فضیلت سازمانی، با روابط اجتماعی غنی تر و گسترده تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه های بدنی، بهبود سریع تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد. فردریکسون (۲۰۰۳) در پژوهشی تاکید می کند افرادی که در سازمان های با فضیلت مورد قدردانی قرار می گیرند و شاهد تبادلات مثبت در محیط کارشان هستند، هیجان های مثبت را تجربه می کنند.

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر معلمان منطقه زیدون می باشند؛ که در سال تحصیلی ۱۳۹۶/۹۷ مشغول تدریس بودند. طبق آمار رسمی اداره آموزش و پرورش زیدون تعداد معلمان برابر با ۳۲۲ نفر بودند که براساس جدول مورگان تعداد (n=۱۷۵) نفر محاسبه و از طریق نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

در مرحله اول، روش گردآوری داده ها به صورت کتابخانه ای و با مراجعه به مقالات و پایان نامه های دانشجویی صورت گرفت و در مرحله دوم، گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات با استفاده از پرسشنامه و به صورت میدانی در بین معلمان منطقه زیدون استفاده شده است.

پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)

فضیلت سازمانی سه اصل مهم و اساسی را مورد توجه قرار می دهد که عبارتند از: "تاثیر انسانی"، "مطلوبیت اخلاقی" و "بهبود اجتماعی". بر این اساس کامرون و همکاران (۲۰۰۴) یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمان، شامل خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه نمودند (به نقل از ریگو و همکاران، ۲۰۱۰). این پرسشنامه توسط کامرون تهیه شده و دارای ۱۵ سؤال است. سوالات با طیف شش گزینه ای (کاملاً درست، اکثراً درست، نسبتاً درست، نسبتاً غلط، اکثراً غلط و کاملاً غلط) مشخص شده اند و جامعه آماری به ترتیب به آنها نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ به آنها اختصاص می دهند. پرسشنامه فضیلت سازمانی ۵ بعد دارد که سوالات ۱، ۲ و ۳ مؤلفه خوش بینی سازمانی، سوالات ۴، ۵ و ۶

۱ McCullough

۲ Fredrikson

۳ human impact

۴ moral goodness

۵ social betterment

۶ optimism

۷ forgiveness

۸ trust

۹ compassion

۱۰ Integrity

مؤلفه اعتماد سازمانی، سوالات ۷، ۸ و ۹ مؤلفه همدردی سازمانی، سوالات ۱۰، ۱۱ و ۱۲ مؤلفه یکپارچگی سازمانی، و سوالات ۱۳، ۱۴ و ۱۵ مؤلفه بخشندگی سازمانی را می‌سنجد. جهت سنجش پایایی پرسشنامه مذکور از ضریب آلفای کرنباخ استفاده شد. کامرون پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۶ گزارش کرده است. همچنین پایایی آزمون مذکور توسط همایی (۱۳۸۲)، و سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۴)، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ گزارش شده است. بنابراین ابزاری روا و پایا است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه فضاقت سازمانی از طریق ضریب آلفای کرنباخ ۰/۹۵ بدست آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳): پرسشنامه دارای ۲۰ عبارت و جهت بررسی وضعیت عدالت و اجرای نوع عدالت در سازمان‌ها ایجاد گردیده است. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است دارای سه خرده مقیاس: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. برای تکمیل این پرسشنامه از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است و امتیازات به شرح ذیل می‌باشد: کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵ مشخص شده اند. این پرسشنامه سه بعد دارد، که سوالات ۱-۵ بعد عدالت توزیعی و سوالات ۶-۱۱ بعد عدالت رویه ای و سوالات ۱۲-۲۰ بعد عدالت تعاملی را می‌سنجد. جهت پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرنباخ استفاده شده است. پایایی و روایی، پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ضرایب اعتبار سازه ای و پایایی با روش آلفای کرنباخ محاسبه گردید: بترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵ برای توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸ برای رویه ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای تعاملی ۰/۴۰ و ۰/۶۴ بود. لذا ابزاری روا و پایا است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی از طریق ضریب آلفای کرنباخ محاسبه گردید و به ترتیب برای عدالت سازمانی ۰/۹۵، عدالت توزیعی ۰/۷۴، عدالت رویه ای ۰/۹۱ و عدالت تعاملی ۰/۹۶ بود.

پرسشنامه اعتماد سازمانی آلون و همکاران (OT)

توسط آلون و همکاران در سال (۲۰۰۸) ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۲۲ سوال می‌باشد و با هدف سنجش اعتماد درون سازمانی طراحی شده است. با توجه به نظریه آلون و همکاران، اعتماد سازمانی دارای سه بخش اعتماد جانبی، اعتماد عمودی، و اعتماد نهادی است. بنابراین، این پرسشنامه نیز این سه مولفه را می‌سنجد. نمره گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه ای لیکرت انجام می‌شود که از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ مشخص شده اند. این پرسشنامه دارای سه بعد است که سوالات ۱-۸ بعد اعتماد عمودی و سوالات ۹-۱۴ بعد اعتماد جانبی و سوالات ۱۵-۲۲ بعد اعتماد هنجاری را می‌سنجد. جهت پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرنباخ استفاده شده است. روایی و پایایی: شیرازی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی روایی محتوایی پرسشنامه را توسط متخصصین اعلام کردند و همچنین پایایی این ابزار را به روش آلفای کرنباخ ۰/۹۰ برآورد کردند. بنابراین ابزاری روا و پایا است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه اعتماد سازمانی از طریق ضریب آلفای کرنباخ محاسبه گردید و به ترتیب برای اعتماد سازمانی ۰/۸۴، اعتماد عمودی ۰/۵۰، اعتماد جانبی ۰/۷۳، و اعتماد هنجاری ۰/۸۵ بود.

۴. یافته های پژوهش: برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. جهت توصیف داده‌های پرسشنامه از روش‌های آمار توصیفی شامل: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار استفاده گردید. همچنین در زمینه آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی میان متغیرهای پیشین و ملاک به روش ورود همزمان استفاده شد. در این بخش یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای مطالعه ارائه شده است. یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری میانگین، انحراف معیار، و کمینه و بیشینه نمره و همچنین جدول فراوانی می‌باشد. که برای متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول زیر آمده است:

جدول ۴: میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره ها و تعداد نفرات را در متغیرهای پژوهش نشان می دهد.

متغیر شاخصهای آماری	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	بخش
میانگین	۶۴/۰۴	۱۲/۹۶	۱۹/۶۸	۳۱/۳۹	۷۴/۳۲	۲۷/۱۳	۲۱/۶۶	۲۵/۵۷	۶۴/۱۷	۱۳/۷۶	۱۳/۷۶	۱۱/۹۳	۱۲/۵۶
انحراف معیار	۱/۶۳	۳/۸۳	۵/۹۸	۸/۴۷	۱/۰۹	۳/۸۹	۳/۷۲	۶/۰۴	۱/۶۱	۳/۳۷	۳/۲۵	۳/۹۶	۳/۵۶
حداقل نمره	۲۴	۵	۶	۱۱	۴۳	۱۳	۸	۸	۲۱	۳	۳	۳	۳
حداکثر نمره	۱۰۰	۲۵	۳۰	۴۵	۱۰۷	۴۰	۳۰	۴۰	۹۰	۱۸	۱۸	۱۸	۱۸
تعداد نفرات	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵	۱۷۵

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب در متغیرهای عدالت سازمانی (۶۴/۰۴ و ۱/۶۳)، عدالت توزیعی (۱۲/۹۶ و ۳/۸۳)، عدالت رویه ای (۱۹/۶۸ و ۵/۹۸)، عدالت تعاملی (۳۱/۳۹ و ۸/۴۷)، اعتماد سازمانی (۷۴/۳۲ و ۱/۰۹)، اعتماد عمودی (۲۷/۱۳ و ۳/۸۹)، اعتماد جانبی (۲۱/۶۶ و ۳/۷۲)، اعتماد هنجاری (۲۵/۵۷ و ۶/۰۴)، فضیلت سازمانی (۱۳/۷۶ و ۳/۳۷)، اعتماد (۱۳/۷۶ و ۳/۳۷)، و همدردی (۱۱/۹۳ و ۳/۹۶)، و یکپارچگی (۱۲/۱۴ و ۳/۹۵)، و بخشش (۱۲/۵۶ و ۳/۵۶) می باشد.

یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

یافته های استنباطی مربوط به فرضیه های این پژوهش شامل آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی می باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جداول زیر با سطح خطای ۰/۰۱ ارائه شده است. اما پیش از ورود به تحلیل استنباطی داده ها نرمال بودن داده ها را مورد بررسی قرار می دهیم.

نرمال بودن توزیع داده های پژوهش

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. فرض صفر را به این صورت انتخاب می کنیم که داده ها نرمال باشند و از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در سطح ۵ درصد استفاده کرده ایم که نتایج این تحلیل در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

شاخصهای آماری متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کلموگروف اسمیرنوف	معناداری
فضیلت سازمانی	۶۴/۱۷	۱/۶۱	۰/۸۹۹	۰/۳۹۴

عدالت سازمانی	۶۴/۰۴	۱/۶۳	۰/۵۹۲	۰/۸۷۴
اعتماد سازمانی	۷۴/۴۱	۱/۱۰	۰/۷۷۷	۰/۵۸۲

همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می شود برای کلیه متغیرهای تحقیق، سطح معنی داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ می باشد که فرض نرمال بودن دادهها مورد تأیید قرار می گیرد. بنابراین (مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می کنند H_0)، فرض صفر مورد تأیید است، به عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال است. بنابراین با اثبات نرمال بودن، برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون پارامتری پیروسون استفاده می کنیم و برای آزمونهای میانگین از آزمونهای پارامتریک بهره می جویم.

فرضیه ۱- بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی متغیر عدالت سازمانی و ابعادش با فضیلت سازمانی

متغیرها	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی
ضریب همبستگی فضیلت	۰/۳۴	۰/۳۸	۰/۳۲	۰/۲۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده است. از آزمون همبستگی پیروسون جهت آزمون رابطه عدالت سازمانی و مولفه های آن با فضیلت سازمانی استفاده شده است. آزمون همبستگی پیروسون نشان داد که بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. ($p = ۰/۰۰۱$)، ($n=175$) و ($r=۰/۳۴$)، جهت رابطه بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی مستقیم و مثبت است. شدت همبستگی به دست آمده در حد نسبتاً متوسط است. ضرایب همبستگی به دست آمده رابطه فضیلت سازمانی با عدالت سازمانی (۰/۳۴)، با عدالت توزیعی (۰/۳۸)، با عدالت رویه ای (۰/۳۲)، با عدالت تعاملی (۰/۲۶)، می باشد. که همگی در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد. بنابراین فرضیه اول (بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد) مورد تأیید است.

جدول ۷ نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد عدالت سازمانی با فضیلت سازمانی را به روش ورود همزمان نشان می دهد.

شاخص آماری	b	SE	β	t	P	r	r^2	F
مقدار ثابت	۴۰/۷۱۰	۴/۷۴۱	—	۸/۵۸۸	۰/۰۰۰			
عدالت توزیعی	۱/۲۶۵	۰/۳۵۰	۰/۳۰۱	۳/۶۱۵	۰/۰۰۰	۰/۴۱۱	۰/۱۶۹	۰/۱۵۴
عدالت رویه ای	۰/۶۹۰	۰/۳۶۹	۰/۲۵۶	۱/۸۷۳	۰/۰۶۳			
عدالت تعاملی	-۰/۲۰۸	۰/۲۵۶	۰/۱۰۹	-۰/۸۱۳	۰/۴۱۷			

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول مقدار ضریب تعیین تعدیل شده حاکی از آن است که مدل مذکور ۱۵٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. به این معنی که سه زیر مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی ۱۵٪ واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. مقادیر p-value بتا نشان می دهد که تنها بعد عدالت توزیعی است که به صورت معناداری فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. بدین معنی که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره عدالت توزیعی، نمره فضیلت سازمانی ۳۰٪ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین از میان ابعاد عدالت سازمانی عدالت توزیعی بیشترین نقش را در تبیین فضیلت سازمانی دارند.

فرضیه ۲- بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: ضرایب همبستگی متغیر اعتماد سازمانی و ابعادش با فضیلت سازمانی

متغیرها	اعتماد سازمانی	اعتماد عمودی	اعتماد جانبی	اعتماد هنجاری
ضریب همبستگی فضیلت	۰/۴۴	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۳۴
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۸ نشان داده شده است از آزمون همبستگی پیرسون جهت آزمون رابطه اعتماد سازمانی و مولفه های آن با فضیلت سازمانی استفاده شده است. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی همبستگی وجود دارد. ($p = ۰/۰۰۱$)، ($n=۱۷۵$) و ($r=۰/۴۴$)، جهت رابطه بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی مستقیم و مثبت است. شدت همبستگی به دست آمده در حد نسبتاً قوی است. ضرایب همبستگی به دست آمده رابطه فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی (۰/۴۴)، با اعتماد عمودی (۰/۳۲)، با اعتماد جانبی (۰/۴۱)، با اعتماد هنجاری (۰/۳۴)، می باشد. که همگی در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ معنی دار می باشند. لذا فرضیه دوم (بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد) مورد تایید قرار می گیرد. برای بررسی توان پیش بینی کنندگی فرضیه، از روش تحلیل رگرسیون به روش چند گانه همزمان بهره برده ایم. جدول ۹ نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی را به روش همزمان نشان می دهد.

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون به روش چند گانه همزمان ابعاد اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی

شاخص آماری	B	SE	β	t	p	r	r^2	f
متغیرهای پیش بین								
مقدار ثابت	۱۳/۳۲۶	۸/۳۳۰	---	۱/۶۰۰	۰/۱۱۲			
اعتماد عمودی	۰/۴۹۹	۰/۳۳۲	۰/۱۲۰	۱/۵۰۱	۰/۱۳۵		۰/۲۱۱	۰/۱۹۷
اعتماد جانبی	۱/۲۲۵	۰/۳۵۹	۰/۲۸۲	۳/۴۱۰	۰/۰۰۰	۰/۴۵۹		
اعتماد هنجاری	۰/۴۲۱	۰/۲۱۵	۰/۱۵۷	۱/۹۵۸	۰/۰۵۲			

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۹ مقدار ضریب تعیین تعدیل شده حاکی از آن است که مدل مذکور ۲۰٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. به این معنی که سه زیر مقیاس اعتماد عمودی، اعتماد جانبی و اعتماد هنجاری ۲۰٪ واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. مقادیر p-value بتا نشان می دهد که از بین ابعاد اعتماد سازمانی تنها بعد اعتماد جانبی به طور معنا داری در سطح معنی داری ($p \leq ۰/۰۰۱$) توانست فضیلت سازمانی را پیش بینی کند. مقدار بتا نشان می دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره اعتماد جانبی، نمره فضیلت سازمانی ۲۸٪ افزایش خواهد یافت. بنابراین از میان ابعاد اعتماد سازمانی بعد اعتماد جانبی بیشترین نقش را در تبیین فضیلت سازمانی دارند.

فرضیه ۳- عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی قادر به پیش بینی فضیلت سازمانی در معلمان منطقه زیدون است.

جدول ۱۰: ضرایب همبستگی و نتایج تحلیل رگرسیون به روش ورود همزمان بین متغیرهای پژوهش

شاخص آماری	B	SE	β	t	p	r	r^2	f
متغیرهای پیش بین								
مقدار ثابت	۱۲/۲۱۷	۷/۵۰۰	---	۱/۶۲۹	۰/۱۰۵			۰/۲۲۰
عدالت سازمانی	۰/۱۹۱	۰/۰۷۳	۰/۱۹۳	۲/۶۲۵	۰/۰۰۹		۰/۲۲۸	
اعتماد سازمانی	۰/۵۳۴	۰/۱۰۸	۰/۳۶۴	۴/۹۴۷	۰/۰۰۰	۰/۴۷۸		

همانطور که در جدول ۱۰ نشان داده شده است. از آزمون همبستگی پیرسون جهت آزمون رابطه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی با فضیلت سازمانی استفاده شده است. مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۱۰ مقدار ضریب تعیین تعدیل شده حاکی از آن است که مدل مذکور ۲۲٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. به این معنی که دو متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی ۲۲٪ واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کنند. مقدار بتا نشان می دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره عدالت سازمانی، نمره فضیلت سازمانی ۱۹٪ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره اعتماد سازمانی، نمره فضیلت سازمانی ۳۶٪ بالاتر خواهد رفت. بنابراین اعتماد سازمانی بیشترین نقش و عدالت سازمانی کمترین نقش را در تبیین فضیلت سازمانی دارند.

فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱ نتایج ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند گانه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی را به روش ورود همزمان نشان می دهد.

شاخص آماری	b	se	beta	t	p	r	r^2	F
مقدار ثابت	۱۲/۲۱۷	۷/۵۰۰		۱/۶۲۹	۰/۱۰۵			
عدالت سازمانی	۰/۱۹۱	۰/۰۷۳	۰/۱۹۳	۲/۶۲۵	۰/۰۰۹	۰/۴۷۸	۰/۲۲۸	۰/۲۲۰
اعتماد سازمانی	۰/۵۳۴	۰/۱۰۸	۰/۳۶۴	۴/۹۴۷	۰/۰۰۰			

همانطور که در جدول ۱۱ نشان داده شده است از آزمون همبستگی پیرسون جهت آزمون رابطه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی استفاده شده است. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی همبستگی مستقیم، مثبت و معنی داری در حد نسبتاً قوی وجود دارد. ($p = ۰/۰۰۱$)، ($n=۱۷۵$) و ($r=۰/۴۸$)، ضریب همبستگی به دست آمده رابطه فضیلت سازمانی با عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی (۰/۴۸) می باشد که هر دو متغیر در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ معنی دار می باشند. مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۱۱ مقدار ضریب تعیین تعدیل شده حاکی از آن است که مدل مذکور ۲۲٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. به این معنی که دو متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی ۲۲٪ واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کنند. بنابراین فرضیه اصلی (بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی رابطه وجود دارد) مورد تایید است.

۵. بحث و نتیجه گیری: هدف تحقیق، تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی در معلمان منطقه زیدون بود که یافته های پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، جهت رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی مستقیم و مثبت است. شدت همبستگی به دست آمده در حد نسبتاً قوی است. نتایج رگرسیون حاکی از آن است که مدل مذکور ۲۲٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. لذا فرضیه فوق مورد تایید قرار می گیرد. به عبارت دیگر، افزایش اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی منجر به افزایش فضیلت سازمانی در معلمان خواهد شد. نتیجه این فرضیه پژوهش با تحقیقات مطوری (۱۳۹۶)، نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵)، همراهی (۱۳۹۴)، اسدزاده باویل (۱۳۹۴)، نیک پی و همکاران (۱۳۹۴)، حسن زاده ثمرین و نیکرو احمد گورابی (۱۳۹۳)، فردریکسون (۲۰۰۳)، فابین (۲۰۱۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۱)، و مک کولاف (۲۰۰۰) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که نتایج پژوهش بر اهمیت نقش عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی تاکید می کند و اینکه سازمانها بتوانند دلایل و عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی معلمان را درک نمایند تا بتوانند با بکارگیری اطلاعات صحیح، فرایند مدیریت مؤثر را در سازمان بکار گیرند. سازمان آموزشی بتواند با ایجاد بستر و فضایی مناسب در مدارس، به ترویج مسائل تربیتی، برقراری نظام حقوق و دستمزد و پاداش عادلانه، حس اعتماد و همکاری بین معلمان

بپردازد. یک سازمان فضیلت گرا از فعالیت های فضیلت گرایانه و عادات نیک کارکنان خود حمایت می کند. سازمان فضیلت گرا عملکردهای افراد، فعالیت های جمعی و نگرش های فرهنگی و دیگر فرایندها را با یکدیگر ترکیب می کند و اجازه ترویج و تداوم فضیلت گرایی در سازمان را صادر می نماید. فضیلت در سازمان در ایجاد عشق و همدلی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواریها و سلامت، شادمانی، انعطاف پذیری در برابر سختی ها نقش به سزایی دارد و مدیران متعهد به رفتار اخلاقی، در ارتقای فضایل اخلاقی و ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان مؤثرند.

یافته های حاصل از فرضیه اول: بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. تایید این فرضیه نشان داد که بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی همبستگی مثبت، مستقیم و معناداری در حد متوسط وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون حاکی از آن است که مدل مذکور ۱۵٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند، و نیز عدالت توزیعی بیشترین نقش را در تبیین فضیلت سازمانی دارد. نتیجه این فرضیه پژوهش با تحقیقات مطوری (۱۳۹۶)، جزنی و سلطانی (۱۳۹۵)، نیک پی و همکاران (۱۳۹۴)، حسن زاده ثمرین و نیکرو احمد گورابی (۱۳۹۳)، تلاس و ایلامن (۲۰۱۵) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که با توجه به رابطه معنی دار عدالت سازمانی و ابعاد آن با فضیلت سازمانی، افزایش عدالت سازمانی، منجر به افزایش فضیلت سازمانی در معلمان خواهد شد. عدالت سازمانی شیوه های رفتار با کارکنان است به طوری که آنها احساس کنند عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد به کار می رود. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هر کار باید با عدالت همراه باشد. در واقع عدالت سازمانی به عنوان پایه ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی محسوب می شود و همچنین با توجه به تاثیر گذار بودن بعد عدالت توزیعی توجه به عدالت کاری و حقوق و دستمزد می تواند جهت بهبود فضیلت سازمانی مهم تلقی شود. نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلند مدت تعیین می کند در حقیقت خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به آموزش و پرورش آن بستگی دارد. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثر بخشی نزدیک می شود (ایمانی، ۱۳۸۶). سازمان آموزش و پرورش طبق اهداف کلان ۳ و ۴ «گسترش و تأمین همه جانبه عدالت آموزشی و تربیتی، توسعه و نهادینه کردن عدالت آموزشی و تربیتی در مناطق مختلف کشور و تقویت آموزش و پرورش مناطق مرزی با تأکید بر توانمندسازی معلمان و دانش آموزان این مناطق با تمرکز بر کیفیت فرصت های تربیتی هماهنگ با نظام معیار اسلامی (هدف کلان، ۵، ۴، ۳)» و راهکارهای ۳/۱۱ و ۵ «راهکار ۱۱/۳- ایجاد ساز و کارهای لازم برای جذب و نگهداشت استعدادهای برتر و برخوردار از صلاحیت های دینی، اخلاقی، انقلابی و شخصیتی به رشته های تربیت معلم با تأکید بر تقویت انگیزه های معنوی و مادی معلمان از قبیل برقراری حقوق و دستمزد در دوران تحصیل، ارتقای سطح آموزشی و تجهیزاتی مراکز ذیربط، ایجاد نظام بازآموزی مستمر علمی و تسهیل در ادامه تحصیل با توجه به رتبه بندی معلمان» موجود در سند تحول بنیادین زمینه را برای عدالت آموزشی و تربیتی برای دانش آموزان کل کشور در تمام مناطق و اقشار مختلف و همچنین زمینه ارتقاء علمی و معیشتی معلمان را فراهم آورد تا باعث رضایتمندی و ارتقای شغلی معلمان در این سازمان شود. اجرای عدالت در جامعه وابسته به وجود عدالت در سازمانهاست و برخورد عادلانه از سوی سازمان با کارمندان، عواطف، عقاید و رفتار آنها را تحت تاثیر قرار می دهد و باعث ایجاد رفتار شهروندی در سازمان می شود، از طرف دیگر کارکنانی که احساس بی عدالتی کنند، ممکن است شغل خود را ترک کنند.

یافته های حاصل از فرضیه دوم: بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

تایید این فرض نشان داد که بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی همبستگی مثبت مستقیم و معناداری با شدت نسبتاً قوی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن است که مدل مذکور ۲۰٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. همچنین اعتماد جانبی به صورت معناداری بیشترین نقش را در تبیین فضیلت سازمانی دارد. نتیجه این فرضیه پژوهش با تحقیقات نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵)، همراهی (۱۳۹۴)، اسدزاده باویل (۱۳۹۴)، اوتامی و همکاران (۲۰۱۳) و فابین

(۲۰۱۲) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که اعتماد سازمانی از جمله متغیرهایی است که موجب بسیاری از تلاش ها و رفتارهای مشارکتی می شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش کلیدی ایفا می کند. اعتماد سازمانی را به عنوان انتظارات مثبتی که افراد بر پایه نقشهای سازمانی، مناسبات، تجربیات و وابستگی های متقابل از نیت و رفتارهای مختلف سازمان دارند تعریف می کنند. پرورش فضیلت سازمانی (از طریق خوش بینی، اعتماد، احترام، شفقت و انسجام)، رفاه و تعهد کارکنان را بهبود می بخشد و شدیداً بر روی میزان رضایت شغلی و رفتار شهروندی آنها تأثیر می گذارد و همچنین با توجه به تأثیر گذار بودن بعد اعتماد جانبی توجه به اعتماد، درستی و صداقت در بین کارکنان می تواند باعث افزایش فضیلت سازمانی در معلمان و کارکنان شود.

یافته های حاصل از فرضیه سوم: عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی قادر به پیش بینی فضیلت سازمانی در معلمان منطقه زیدون است. تایید این فرض نشان داد که بین اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت، مستقیم و معناداری در حد نسبتاً قوی وجود دارد، همچنین نتایج رگرسیون حاکی از آن است که مدل مذکور ۲۲٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش بینی می کند. نتیجه این فرضیه پژوهش با تحقیقات مطوری (۱۳۹۶)، نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵)، همراهی (۱۳۹۴)، اسدزاده باویل (۱۳۹۴)، نیک پی و همکاران (۱۳۹۴)، حسن زاده ثمرین و نیکرو احمد گورابی (۱۳۹۳)، فردریکسون (۲۰۰۳)، فابین (۲۰۱۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۱)، و مک کولاف (۲۰۰۰) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که نتایج پژوهش بر اهمیت نقش عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی تأکید می کند و اینکه سازمانها بتوانند دلایل و عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی معلمان را درک نمایند تا بتوانند با بکار گیری اطلاعات صحیح، فرایند مدیریت مؤثر را در سازمان بکار گیرند. اعتماد به عنوان یکی از مهم ترین عوامل حیاتی در بسیاری از شرکت ها و سازمان های موفق شناخته می شود و باعث افزایش انعطاف پذیری و اثربخشی سازمانی شده و در طراحی برنامه ها و راهبردهای دقیق کمک زیادی به سازمان می کند. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیرانی که به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان ها می باشند اعتماد عامل کلیدی است؛ زیرا می تواند به تسهیم اطلاعات و توانمند سازی کارکنان منجر گردد؛ زیرا برنامه های توانمند سازی کارکنان بدون وجود اعتماد محکوم به شکست هستند. قدم اول برای انتقال دانش و اطلاعات در سراسر سازمان وجود اعتماد بالای درون سازمانی است.

۶. پیشنهادات: با توجه به تایید شدن فرضیه اصلی که نشان داد بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد یا به عبارت دیگر هر چه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی افزایش یابد منجر به افزایش فضیلت سازمانی در معلمان خواهد شد. برخورد عادلانه از سوی سازمان با کارمندان، عواطف، عقاید و رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می دهد و باعث ایجاد رفتار شهروندی در سازمان می شود. بنابراین به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود کارگاههای آموزشی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی برای معلمان و مدیران برگزار شود همچنین زمینه بروز عدالت سازمانی و مولفه های آن و اعتماد سازمانی و مولفه های آن را در بین معلمان فراهم نماید تا از این طریق به فضیلت سازمانی نایل آیند. با توجه به تایید شدن فرضیه اول که نشان داد بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد به آموزش و پرورش پیشنهاد می شود با مدیران و معلمان خود رابطه ای عادلانه و صمیمانه داشته باشد و محیط کاری به یک محیط عدالت محور تبدیل شود که به طور مستقیم بر تمایل افراد بر ماندگاری در آن سازمان و پذیرش و اهداف و ارزشهای سازمان و در نهایت رشد و تعهد افراد به سازمان اثرگذار خواهد بود و محیطی تعاملی بین همکاران برقرار کند و اهمیت به فضایل اخلاقی را در رأس توجه خود قرار دهد و مدیران و معلمان به یکدیگر احترام بگذارند و از بین معلمان و مدیران کسانی که وظایف خود را به نحو احسن انجام می دهند و به موقع در محل کار حاضر و در ارائه وظائف محوله ساعی هستند و اضافه بر وظیفه در آموزشگاه و اداره فعالیت دارند و به فضایل اخلاقی اهمیت می دهند را مورد تجلیل و احترام قرار دهند تا منجر به تقویت فضیلت و عدالت در بین معلمان گردد. با توجه به تایید شدن فرضیه دوم که نشان داد بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به مدیران مدارس منطقه زیدون پیشنهاد می شود به معلمان خود اعتماد داشته باشند و حس اعتماد بین معلمان تقویت شود، با معلمان با احترام و حس نیت برخورد شود و مدیران مدارس به گونه ای عمل کنند که

همکاران به آنها اعتماد داشته باشند، افزایش اعتماد سازمانی بر همکاری سازمانی، ارتباطات سازمانی، به اشتراک گذاری دانش، انعطاف پذیری و تعهد سازمانی مؤثر است. آزادی عمل بیشتری در زمینه شغلی به آنان داده شود، برای افزایش فضیلت سازمانی در بین معلمان، به معلمان موفق در زمینه های فضایل اخلاقی، وظیفه شناس، ملزم به رعایت موازین اسلامی و قابل اعتماد، از نظرات و پیشنهادهای این معلمان در پیشبرد مسائل آموزشگاه استفاده شود و آنهایی که چنین نظرانی را ارائه می دهند مورد تشویق قرار گیرند. با توجه به تایید شدن فرضیه سوم که نشان داد عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی قادر به پیش بینی فضیلت سازمانی در معلمان منطقه زیدون است. بر اساس نظریه عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در محیط کار از خود عکس العمل نشان می دهند. اگر کارکنان متوجه شوند که در سازمان اعتماد وجود ندارد و عدالت اجرا نمی شود به نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می کنند مقدار (خوش بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش) خود را نسبت به سازمان کاهش دهند که در چنین مواردی ممکن است فضیلت سازمانی آنها کاهش یابد. بر عکس آن، اگر کارکنان احساس کنند در محل کار اعتماد و عدالت سازمانی وجود دارد آنها برانگیخته می شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیش تری را بپذیرند. بنابراین فضیلت سازمانی آنها افزایش خواهد یافت. وجود اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در سازمان نشان از اهمیت سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می شوند و این پیمان دو سویه میان کارکنان و سازمان ایجاد می شود که به افزایش فضیلت سازمانی از سوی کارکنان منجر می شود. به مدیران مدارس منطقه زیدون پیشنهاد می شود تا زمینه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در محیط کار فراهم گردد تا معلمان در چنین فضایی که به رفاه و سلامتی کارکنان خود اهمیت می دهد به حقوق همدیگر احترام بگذارند و با هم تعامل و همکاری و همبازی بیشتری داشته باشند تا در چنین محیطی زمینه فضیلت سازمانی برای معلمان فراهم گردد. با توجه به اینکه فضیلت اشاره به شایستگی های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیتهای انسانی منجر به بهبود اخلاقی اجتماعی می شود و هدف آن دستیابی به کمال و سودمندی است، محیطی فضیلت مدار فراهم گردد.

منابع:

- اسدزاده باویل، عباس. (۱۳۹۴). نقش فضیلت سازمانی بر آداب شغلی اداره کل حسابداری اتاق حسابداری استان آذربایجان شرقی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی. الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و اعتماد عمومی، دانش مدیریت، ش. ۱۴، شماره ۵۵، صص ۲۷-۵.
- اسکندری نصرتی، یداله و توره، ناصر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و ظرفیت انسانی با مسئولیت اجتماعی واحدهای مالی دانشگاه پیام نور مهاباد و میاندوآب، فصلنامه اقتصاد و مالیات، دوره سوم، شماره های ۲ و ۳، تابستان و پاییز ۱۳۹۴، متوالی ۴ و ۵.
- حسن زاده ثمرین، تورج و سیفدکار، سپیده. (۱۳۹۳). رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، مجله مطالعات مدیریت (بهبود و توسعه)، سال بیست و دوم، شماره ۷۶، زمستان ۹۳، صص ۱۴۱-۱۵۵.
- هاشم مطوری، حمید. (۱۳۹۶). عدالت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی با نقش واسطه ای فضیلت سازمانی، دومین کنگره بین المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
- همراهی، فرهاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز.

- همایی، رضا. (۱۳۸۲). بررسی تعهد سازمانی و پاسخگویی سازمانی در استان اصفهان، گزارش پژوهشی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان.
- خاکپور، عباس و قلی پور، میترا. (۱۳۹۵). نقش تعلل شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده، مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام نور، همدان، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره مسلسل، ۶۸، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۵، صص ۱۱۳-۱۲۲.
- نادری فر، علیرضا؛ معمري، اشرف و سرگلزایی، سجاد. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی با سکوت سازمانی، اولین کنفرانس، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی.
- نجف بیگی، رضا؛ موسی خانی، مرتضی؛ دانش فرد، کرم الله و دلاور، علی. (۱۳۹۳). طراحی مدل بهینه برای ارتقای فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی ایران، پژوهش مدیریت دولتی، ش. ۷، شماره ۲۴.
- نعامی، عبدالزهره و حسین شکرکن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی و خشونت شغلی در بین کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲، صص ۷۰-۵۷.
- نیک پی، ایرج و ملکیان مفرد، مرجان. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر کیفیت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی، دو فصلنامه مدیریت، دوره چهارم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۵، صص ۱۱۷-۱۲۵.
- نیک پی، ایرج، پور محمدی، سیده مریم، مرادی، مرتضی و پورمحمدی، سید احمد. ۱۳۹۴. بررسی رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نور آباد (دلفان)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت آموزشی، مرکز همایش های تلاش، تهران.
- سید جوادین، سیدرضا؛ فراحی، محمدمهدی و طاهری عطارد، غزاله. (۱۳۸۷). آگاهی از چگونگی تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های مختلف شغل و رضایت سازمانی. مجله مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره اول، صفحات ۵۵-۷۰.
- سلطان حسینی، محمد؛ امیرتاش، علی و مظفری، محمد. (۱۳۸۴). تشریح و مقایسه سبک های رهبری با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی، مجله حرکات ورزشی و ورزشی، ش. ۱، شماره ۶، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- زاهدی، شمس السادات و خانباشی، محمد. (۱۳۹۰). از اعتماد عمومی تا اعتماد سیاسی، پژوهش های مدیریت در ایران، دانشگاه تربیت مدرس، دوره ۱۵، شماره ۴، صص ۷۳-۹۶.
- Cameron. K.S., D. Bright., A. Caza. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*. Vol. 47, No. 6: 1-24.
- De Araújo, M. S. G., & P. M. P. R. Lopes. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *TÉKHNE - Review of Applied Management Studies*, 12, 3-10.
- Dietz, G. & D. N. Hertzog. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnel Review*, 35(5), ۵۵۷-۵۸۸.
- Ellonen, R., Blomqvist, K. and K. Puumalainen. (2008). "The role of Trust in organizational innovativeness", *European Journal of Innovation Management*. Vol.11, No.2, PP.160-181.
- Fabian. O. (2012). Are good morals often reciprocated: perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement? *Asian journal of social science and humanities*, vol. 1, No.3: 188-198.
- Fredrikson, B. L. (2003). "Positive Emotions and Upward Spirals in Organizational Setting, in K. Cameron. *J.E. Dutton and R.E. Quinn eds „Positive Organizational Scholarship (BerrettKoehler, San Francisco)”. 163-175.*

- Hessel, I. (2013). "Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development", *Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo*.
- McCullough, M. E. (2000). "Forgiveness as human strength: Theory, measurement, and links to well-being". *Journal of Social and Clinical Psychology*. 43-55 :19.
- ManzCh C., K. S. Cameron., K. P. Manz., R. D. Marx. , J. Neal. (2008). The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers. *World Scientific Publishing Company*. 320.
- Niehoff, B. P., & R. H. Moorman. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. ۳۶(۳): ۵۲۷-۵۵۶.
- Pucetaite, R., & A. M. Lamsa. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, 82, 325-337.
- Rego, A, N. Riberio., M. Cunha. (2011). "Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Business Ethics*, 93: 215-235.
- Tlaiss, H., A. Elamin. (2015). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context, *Journal of Management Development*, Vol. 34, No. 9, 1042-1060.
- Utami, A., Y. Bangun, D. Lantu. (2014). Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115, 378-386.