

## بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اعتماد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی

سید ابوالقاسم سیدان<sup>۱</sup>، سید کاظم قادری<sup>۲</sup>، مهدی خویان<sup>۳</sup>

۱- گروه روانشناسی دانشگاه مازندران، مدرس روانشناسی دانشگاه های تربت حیدریه

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه

۳- مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه گرایش مدیریت

### چکیده

امروزه بسیاری از سازمان‌ها از وجود نداشتن تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی برای سازمان‌ها می‌شود (عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۳). از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر چنین درکی در کارکنان رعایت موازین اخلاق و عدالت در سازمان و در بین کارکنان است اعتماد یک آمادگی برای آسیب پذیر شدن در ارتباط با طرف دیگر است. کولکویت و همکارانش (۲۰۰۱) در تحقیقاتی نشان دادند، عدالت سازمانی با عوامل مهم سازمانی مانند اعتماد سازمانی رابطه دارد. (ساندرز، تورن هیل، ۲۰۰۴، هوی و تارتر، ۲۰۰۴). از آنجایی تغییرات مستمر و پویایی‌های محیطی و پیچیدگی‌های ارائه خدمات در محیط متنوع و متغیر، ضرورت وجود کارکنان رضایتمند، با انگیزه و ماهر را برای سازمان‌ها بیشتر ساخته است. عدالت سازمانی این قابلیت را دارد که هم برای سازمان‌ها و هم کارمندان منافع مهمی ایجاد کند. این منافع شامل اعتماد و عملکرد بهتر، رضایتمندی مؤدی می‌شود. پژوهش حاضر از نوع از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش، از نوع داده‌های محدود و شامل کلیه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی می‌باشد. طبق تحقیقات انجام شده جامعه آماری تعداد ۱۷۰۰ نفر می‌باشد و نمونه پژوهش حاضر ۳۱۳ نفر می‌باشد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. محاسبات صورت گرفته نشان داد، که ضریب مسیر (۰/۴۶۸) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۷/۳۸۱ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. این بدان معنا است که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی اثر مثبت معنی‌داری دارد.

**واژگان کلیدی:** اعتماد کارکنان. عدالت سازمانی.