

رسالة محمد



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی "M.A"
گرایش: تحول

عنوان:

تأثیر عدالت سازمانی بر ایجاد اعتماد در بین مدیران
شرکت ملی حفاری ایران

استاد راهنما:

دکتر گلنار شجاعی باغینی

نگارش:

الهام ایراجیان

زمستان ۱۳۹۲



بسمه تعالی

تعهدنامه اصالت رساله پایان نامه

اینجانب الهام ایراجیان دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی گرایش تحول که در تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۹ از پایان نامه خود تحت عنوان "تأثیر عدالت سازمانی بر ایجاد اعتماد در بین مدیران شرکت ملی حفاری ایران" با کسب نمره ۱۹/۵ و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

چنانچه در هر مقطعی زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

الهام ایراجیان

تقدیم به
پدر و مادر عزیزم،
که مهربانی و سخاوت وجودشان بی انتهاست.

با سپاس فراوان از :

استاد محترم سرکار خانم دکتر گلنار شجاعی باغینی

به خاطر تمام راهنمایی‌ها، کمک‌ها و صبوری‌هایشان صمیمانه سپاسگزارم.

با تشکر فراوان از :

از همکلاسی‌ها و دوستان عزیزم که لحظه لحظه تحصیلمان را کنار هم گذراندیم تا ره‌آورد آن،
خاطرات دیرپایی باشد که شیرینی این روزها را فراموش نکنیم .

فهرست مطالب

صفحه	عناوین
۱	چکیده
۳	مقدمه:
	<u>فصل اول : طرح تحقیق</u>
۵	۱-۱ بیان مسأله:
۶	۲-۱ اهمیت پژوهش:
۹	۳-۱ اهداف پژوهش
۹	۱-۳-۱ اهداف فرعی:
۹	۴-۱ سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق)
۹	۵-۱ سوالات فرعی تحقیق:
۱۰	۶-۱ فرضیات تحقیق
۱۰	۱-۶-۱ فرضیه اصلی:
۱۰	۲-۶-۱ فرضیه فرعی:
۱۱	۷-۱ مدل اولیه پژوهش:
۱۱	۸-۱ متغیرهای تحقیق:
۱۱	۹-۱ تعاریف نظری و عملیاتی:
۱۱	۱-۹-۱ عدالت سازمانی:
۱۲	۲-۹-۱ عدالت رویه‌ای
۱۲	۳-۹-۱ عدالت توزیعی

۱۳	۴-۹-۱ عدالت تعاملی
۱۳	۵-۹-۱ اعتماد سازمانی:
۱۳	۶-۹-۱ صداقت:
۱۴	۷-۹-۱ خیراندیشی:
۱۴	۸-۹-۱ صلاحیت:
۱۴	۹-۹-۱ قابلیت پیش بینی
۱۵	۱۰-۱ طرح پژوهش و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۶	۱۱-۱ مدل فرآیند پژوهش

فصل دوم: بررسی و پیشینه تحقیق

۱۹	مقدمه:
۲۰	بخش اول: مباحث نظری
۲۰	۱-۲ عدالت سازمانی
۲۱	۲-۲ مفهوم لغوی عدالت
۲۱	۱-۲-۲ تعریف عدالت
۲۳	۳-۲ اهمیت عدالت
۲۴	۴-۲ اصول عدالت سازمانی
۲۴	۵-۲ انواع عدالت سازمانی
۲۷	۶-۲ مدل‌های عدالت رویه‌ای
۳۰	۷-۲ آثار و پیامدهای رعایت عدالت در سازمان
۳۱	۸-۲ اثرات منفی عدم رعایت عدالت
۳۳	۹-۲ اعتماد سازمانی
۳۳	۱-۹-۲ تعریف اعتماد
۳۶	۲-۹-۲ اعتماد سازمانی
۳۷	۳-۹-۲ ابعاد اعتماد

۳۸	۴-۹-۲ اعتماد سازی :
۳۹	۵-۹-۲ اثرات منفی نبودن اعتماد در سازمان
۴۰	بخش دوم: مباحث پژوهشی :
۴۰	۱۰-۲ پژوهش‌های داخل کشور
۴۳	۱۱-۲ پژوهش‌های خارج از کشور
۴۵	۱۲-۲ چارچوب نظری تحقیق:

فصل سوم : روش تحقیق

۴۹	مقدمه
۵۰	۱-۳ روش تحقیق
۵۰	۲-۳ جامعه آماری و حجم نمونه
۵۰	۳-۳ حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۵۱	۴-۳ ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۵۲	۵-۳ نحوه اجرای تحقیق
۵۳	۶-۳ پایایی و روایی
۵۳	۷-۳ روایی:
۵۳	۸-۳ پایایی :
۵۳	۹-۳ بیان فرضیه :
۵۴	۱۰-۳ روش تجزیه و تحلیل آماری
۵۴	۱۱-۳ ابزار کار:

فصل چهارم : تحلیل آماری

۵۷	۱-۴ مقدمه :
۵۷	۲-۴ پایایی تحقیق :

فصل پنجم : بحث ، نتیجه گیری و پیشنهادات

۹۷	مقدمه:
----	--------

۹۹	۱-۵ بحث:
۱۰۱	۲-۵ تجزیه و تحلیل فرضیات
۱۰۱	۳-۵ تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی
۱۰۲	۴-۵ تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول
۱۰۲	۵-۵ تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم
۱۰۲	۶-۵ تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم
۱۰۲	۷-۵ نتیجه‌گیری:
۱۰۵	۸-۵ پیشنهادات
۱۰۵	۱-۸-۵ پیشنهادات علمی و کاربردی:
۱۰۶	۲-۸-۵ پیشنهادها د به سایر محققین:
۱۰۷	منابع غفاری:
۱۱۰	منابع غیر فارسی:
۱۰۵	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عناوین
۵۷.....	جدول (۱-۴) . پایایی کل پرسشنامه اعتماد سازمانی
۵۸.....	جدول (۲-۴) . ایایی پرسشنامه اعتماد سازمانی به تفکیک سوالات
۶۱.....	جدول (۳-۴) . پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی
۶۱.....	جدول (۴-۴) . پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی به تفکیک سوالات
۶۴.....	جدول (۵-۴) . سابقه خدمت
۶۵.....	جدول (۶-۴) . میزان تحصیلات
۶۶.....	جدول (۷-۴) . پرسشنامه اعتماد سازمانی
۶۹.....	جدول (۸-۴) . آزمودنی ها به پرسشنامه اعتماد سازمانی از نظر میانگین و انحراف معیار
۷۲.....	جدول (۹-۴) . پرسشنامه عدالت سازمانی
۷۴.....	جدول (۱۰-۴) . آزمودنی ها به پرسشنامه عدالت سازمانی از نظر میانگین و انحراف معیار
۷۶.....	جدول شماره (۱۱-۴) . نرمالیتی مولفه های اعتماد سازمانی
۷۷.....	جدول شماره (۱۲-۴) . نرمالیتی مولفه های عدالت سازمانی
۷۸.....	جدول (۱۳-۴) . توصیف مولفه های اعتماد سازمانی
۷۹.....	جدول (۱۴-۴) . شناسایی وضعیت مولفه های اعتماد سازمانی
۸۰.....	جدول (۱۵-۴) . توصیف مولفه های عدالت سازمانی
۸۱.....	جدول (۱۶-۴) . شناسایی وضعیت مولفه های عدالت سازمانی
۸۲.....	جدول (۱۷-۴) . رتبه بندی گروه های تحصیلی
۸۳.....	جدول (۱۸-۴) . آزمون کروسکال والیس گروه های تحصیلی

- جدول (۱۹-۴) . رتبه بندی گروه‌های سابقه کاری ۸۵
- جدول (۲۰-۴) . آزمون کروسکال و الیس گروه‌های سابقه کاری ۸۷
- جدول (۲۱-۴) . رتبه بندی گروه‌های تحصیلی ۸۸
- جدول (۲۲-۴) . آزمون کروسکال و الیس گروه‌های تحصیلی ۹۰
- جدول (۲۳-۴) . رتبه بندی گروه‌های سابقه کاری ۹۱
- جدول (۲۴-۴) . آزمون کروسکال و الیس برای گروه سابقه کاری ۹۲
- جدول (۲۵-۴) ۹۲
- جدول (۲۶-۴) ۹۴
- جدول (۲۷-۴) ۹۴
- جدول (۲۸-۴) ۹۵
- جدول (۲۹-۴) ۹۵

فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عناوین</u>
۶۴.....	نمودار (۱-۴) . سابقه خدمت
۶۶.....	نمودار (۲-۴) . میزان تحصیلات

فصل اول :
طرح تحقيق

مقدمه:

در جامعه امروز، محیط کار، متغیر و پویاست و به کارکنان اجازه می‌دهد تا کنترل بیشتری بر وظایف خود داشته باشند. پایه و اساس موفقیت و بقا، در محیط پیچیده امروزی، تمایل و قابلیت کارکنان و اعضا سازمان به مشارکت و کمک ابتکاری و اختیاری به سازمانشان فراتر از حداقل مسئولیت‌های شغلی آنها می‌باشد. این دلالت بر این دارد که موفقیت سازمانی وابسته به محیط‌های کاری می‌باشد که این نوع رفتارهای کارکنان را برانگیزاند. انتخاب و ایجاد محیط‌های کاری که رفتارهای نوع دوستانه و ابتکاری را افزایش دهد، پتانسیل سازمان را برای موفقیت را افزایش می‌دهد.

سازمانهای امروزی در جستجوی بهترینها و پیروزی جنگ استعدادها از هیچ تلاشی فروگذار نکرده و همواره می‌کوشند تا بهترین، مستعدترین و دانشگرتترین افراد را جذب نموده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره جویند. چه بسیارند سازمانهایی که هزینه‌های هنگفتی را صرف جذب بهترین‌ها می‌کنند اما با مدیریت ناصحیح، آنان را در شرایطی قرار می‌دهند که تمامی استعداد و انگیزه هایشان هرز رفته و نابود می‌گردد. برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش آفرینی برای سازمان گردد، لازم است شرایطی برای آنان فراهم نمود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقشهای خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به اصطلاح درگیر در کار گردند. تا دهه ۱۹۸۰ تاکید اغلب سازمانها بر وفاداری کارکنان متمرکز می‌شد و کارفرمایان از کارکنان انتظار وفاداری و ماندگاری در سازمان را داشتند. پس از مدتی گرایش‌ها به سوی اعتماد سوق پیدا کرد. امروزه با پیچیده تر شدن و افزایش رقابت جهانی نیاز به انعطاف و تغییر پذیری در سازمانها بیش از پیش نمایان تر شده است. سازمانهای امروزی بیشتر به دنبال راههایی می‌گردند تا از

طریق آنان کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیشتر کارکنانشان در کار می‌باشند(ولبورن^۱، ۲۰۰۷). در تئوری مبادله اجتماعی آمده است روابط کارکنان با رهبرانشان در سازمانها همچون یک داد و ستد غیر رسمی بر طبق یک قرارداد روانی است. زمانیکه سازمان توقعات و انتظارات کارکنان را برآورده می‌کند، کارکنان نیز انتظارات و توقعات سازمان را برآورده خواهند کرد. از جمله انتظارات مهمی که کارکنان از رهبران سازمان خود دارند رفتار عادلانه و توام با انصاف با آنان می‌باشد.

کارکنان انتظار دارند رفتار رهبرانشان توام با انصاف و بی‌طرفی باشد در این صورت است که آنان نیز سعی خواهد نمود درآورده هایشان به سازمان انصاف را رعایت کرده، بیشتر خود را درگیر کرده و عملکرد بالاتری از خود بجای بگذارند (ساکس^۲، ۲۰۰۶).

^۱ . Welbourne
^۲ . Saks

۱-۱ بیان مساله:

یکی از مسائل و مشکلات سازمان های امروزی ، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است . در سازمان های امروزی به خصوص ، سازمان های دولتی ، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته های این دو وجود دارد . در نتیجه این شکاف ، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبه رو می شوند زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند و آن ها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و این ها همه باعث ایجاد فضایی بی اعتمادی در سازمان می شود . نتیجه بی اعتمادی ، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی ، تضاد ، سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان ها گرفته و هزینه ها را افزایش می دهد . در چنین سازمانی صحبت از مباحثی مانند خود مدیریتی و خود کنترلی ، همکاری، بروز خلاقیت ، مدیریت جامع کیفیت و ... بی فایده است و اکثر تلاش ها برای افزایش بهره وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید زیرا تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهم ترین راه تسهیل همکاری ، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان ها می باشد (چاووشی، ۱۳۸۶). امروزه اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است . در مطالعات سازمانی نیز از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان های اثربخش نام برده می شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند . مطالعه ادبیات سازمانی نشان می دهد که اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می باشد (کاوی^۱، ۲۰۰۴).

بالا بودن اعتماد درون سازمانی ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقا بهره وری را تا حدی جبران می کند. بررسی ها نشان می دهند که اعتماد اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کرده و روابط درون و برون سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد . از این رو گفته می شود بالا بودن اعتماد سازمانی بهبود رضایت شغلی ، تعهد سازمانی ، فضای اطمینان بین کارکنان افزایش همکاری و همفکری، تقسیم اطلاعات، حل مساله، تسهیل توانمندسازی، توانایی تغییر ، یادگیری و نوآوری سازمانی ، کاهش فشار روحی و روانی، کاهش عدم اطمینان نسبت به آینده ، حل تعارضات و در نهایت ایجاد چارچوبی برای افزایش بهره وری سازمانی را به همراه

^۱. Kavi

دارد. از سوي ديگر پايين بودن اعتماد درون سازماني، نوعا افزايش تعارض، بي ثباتي سازماني، ترك خدمت، کاهش انگيزش، شايعات و اعتصابات لاینحل، مانع تراشي بر سر تحقق اهداف سازماني و... در پي خواهد داشت (هارت^۱، ۲۰۰۱). سوالي كه بايد پاسخ داده شود اين است كه مديران چگونه مي توانند اعتماد درون سازماني را در سازمان هاي خود ارتقا دهند، پاسخ آن است كه ايجاد و ارتقاء اعتماد سازماني به، عوامل بي شماري بستگي دارد كه مديران بايد آنها را مورد توجه قرار دهند (لاك، ۲۰۰۴؛ لويسكي و ويتاف^۲، ۲۰۰۰).

گرينبرگ نيز بر آن است كه تحقيقات مربوط به عدالت سازماني، بسياري از پيامدهاي رفتاري سازمان را تبیین مي كند (گرينبرگ^۳، ۱۹۸۷). بنا بر اين عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مديران و شيوه هاي توزيع منابع و پاداشهاي سازمان، در اعتماد مديران شركت ملي حفاري ايران به سرپرستان (مديران سطوح بالاتر) و سازمان مؤثر خواهد بود.

۲-۱ اهميت پژوهش:

در شرايط متحول و متغير كنوني، سازمان ها براي دست يابي به كارآيي و اثربخشي بيش تر و در نهايت دست يابي به اهداف تعيين شده شان ناگزيرند كه توجه كافي را به منابع انساني خود مبذول بدارند. شايد بيش از هر چيزي نگرش افراد است كه به طور كلي، بر كارآيي و عملکرد آنان تأثير مي گذارد (كروپانزانو و امبروز، ۲۰۰۱^۴).

هنگامي كه افراد نگرش مثبتی را نسبت به كار، مدیریت، واحد و يا كل سازمانی را كه در آن مشغول به كارند داشته باشند، انگيزه آنان جهت انجام بهتر كار، بيش تر می شود و عكس اين قضيه نيز صادق است. نگرش افراد متأثر از ادراكات آنان نسبت به ميزان رعايت عدالت در سازمان می باشد (كل^۵ و ديگران، ۲۰۰۴).

بدین معنی كه آنها نسبت به برابري ادراك شده از تصميمات تخصيص منابع مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزيعی)، رويه هايی كه تصميمات توزيع بر آن اساس انجام شده اند (عدالت رويه اي) و برابري در رفتار با افراد در طول اجراي رويه ها (عدالت تعاملی)

^۱. Hart

^۲. Laka & Lewisky & Vitaf

^۳. Greenberg

^۴. Cropanzano & Amberose

^۵. Cole

حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می دهند (کلکویت^۱ و دیگران، ۲۰۰۲) عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد به کار می رود.

موضوع عدالت از دیرشمار جزء مهمترین مباحث و دغدغه‌های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت، مفهوم وسیعی است و در هر حوزه‌ای کاربرد ویژه خود را دارد و در زندگی بشر، از حیات فردی گرفته تا نهادهای بسیار پیچیده اجتماعی بویژه دولت و سیستم اداری آن مد نظر قرار می گیرد. عدالت، حیات و بقای سیستم های اجتماعی را استمرار می بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می سازد، در حالی که بی عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می آورد. در سیستم عدالت گرا، مدیران دستگاههای دولتی موظفند با افراد سازمان به نحوی رفتار کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نگردد، همواره نیک خواهانه و انسان دوستانه با آنها رفتار شود و عدالت و انصاف را در توزیع منابع و امکانات، رویه های سازمانی و اداری و مراودات خود، رعایت نمایند. در تحقیقات علوم انسانی، عدالت سازه ای تلقی می شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می گردد. در یک رویکرد در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می آید که بیشتر افراد آنرا عادلانه ادراک نمایند. مطالعه درباره عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه ای داشته است و مجموعه ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در بر می گیرد. جالب آنکه موضوع عدالت سازمانی، یکی از پر ارجاع ترین موضوعات مطالعه سازمانی، در دهه های اخیر بوده است. گرین برگ معتقد است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد (گرینبرگ، ۱۹۸۷) رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید. بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و بهره وری سازمان و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، در این پژوهش تلاش خواهد شد تا میزان رابطه عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران بررسی گردد.

^۱ . Colquitt

۳-۱ اهداف پژوهش

هدف اصلی: شناسایی میزان رابطه عدالت سازمانی و اعتماد مدیران در شرکت ملی حفاری ایران

۱-۳-۱ اهداف فرعی:

شناسایی وضعیت مولفه‌های عدالت سازمانی در بین مدیران شرکت ملی حفاری ایران

شناسایی وضعیت مولفه‌های اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران

توصیف وضعیت گروه‌های جمعیت‌شناختی (میزان تحصیلات و سابقه خدمت) در بین مدیران شرکت ملی حفاری ایران

۴-۱ سوال اصلی تحقیق (مسئله تحقیق)

آیا بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی در مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد؟

۵-۱ سوالات فرعی تحقیق:

آیا بین عدالت توزیعی با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد؟

آیا بین عدالت رویه‌ای با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد؟

آیا بین عدالت تعاملی با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد؟

۶-۱ فرضیات تحقیق

۱-۶-۱ فرضیه اصلی:

بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد.

۲-۶-۱ فرضیه فرعی:

بین عدالت توزیعی با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد.

بین عدالت رویه‌ای با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد.

بین عدالت تعاملی با اعتماد سازمانی مدیران شرکت ملی حفاری ایران ارتباط وجود دارد.