

## بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد

حسن محجوب عشرت آبادی<sup>1</sup>، دانشجوی دکترای دانشگاه تهران، عضو هیات علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری  
دکتر سیدمحمد میرکمالی، استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران  
ولی مراد کیانی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

تاریخ وصول: 1391/2/13 تاریخ پذیرش: 1391/7/12

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد انجام گردیده است. روش تحقیق استفاده شده توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان این دو ناحیه بوده است که با روش تصادفی ساده از بین آنها، 168 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه های محقق ساخته عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بوده و تجزیه و تحلیل داده ها از طریق شاخص های آمار توصیفی و آزمون های آماری (همبستگی پیرسون، رگرسیون، تحلیل واریانس یک راهه، تی مستقل) انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبتی در سطح 0/01 وجود دارد. همچنین، یافته های حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که فقط مؤلفه وفاداری قادر به پیش بینی عدالت سازمانی است. نتایج آزمون تی مستقل نیز آشکار ساخت که بین جنسیت کارمندان تفاوت معناداری وجود دارد و در پایان نتایج تحلیل واریانس یک راهه بین عدالت سازمانی با متغیر دموگرافیکی سطح تحصیلات آشکار ساخت که تفاوت معنی داری بین آنها وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

## مقدمه

آموزش و پرورش یکی از ارزشمندترین نهادهایی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد، وظیفه این نهاد حفظ، گسترش و انتقال میراث فرهنگی، پاسخگویی به نیازهای اجتماعی و فردی، توسعه دانش و فناوری و تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است. این نهاد از جمله نهادهایی است که به تبع تغییر در تکنولوژی تولید، سرمایه انسانی، فن‌آوری اطلاعات و ترجیحات مصرف کننده به میزان بسیار زیادی دستخوش تحولات سریع و روزافزون جوامع قرار می‌گیرد (لیند بک و اسنور<sup>1</sup>، 2000). مطالعات اقتصادی<sup>2</sup> بسیار نشان داده‌اند که آموزش و پرورش یکی از عمده‌ترین شاخص‌های پیشرفت و توسعه اقتصادی کشورها محسوب می‌شود (ادنت<sup>3</sup>، 1997؛ مارتین<sup>4</sup>، 1998؛ دوتائی و همکاران<sup>5</sup>، 1999؛ پیرسون و تابلینی<sup>6</sup>، 1994؛ هانوشک و کیمکو<sup>7</sup>، 2000؛ دنیسون<sup>8</sup>، 1962؛ کروگر<sup>9</sup>، 1968؛ هیکس<sup>10</sup>، 1980؛ به نقل از نادری، 1386). لذا شناخت و بررسی ابعاد مختلف آن از اهمیت زیادی برخوردار است. سازمان‌ها به طور کل و سازمان‌های آموزشی به طور اخص سیستم‌هایی اجتماعی هستند که حیات، پایداری و اثربخشی آنها وابسته به وجود پیوند قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آنها است. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت‌ها می‌شود. رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است، بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رفتارهای عادلانه با افراد تعهد آنان را افزایش داده و تلاش‌های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف اجتماعی دوچندان می‌کند. به طور کلی عدالت، موجب انسجام و بی‌عدالتی به جدائی و تفرقه میان افرادی انجامد (پورعزت، 1387، ب). در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت و چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی از اهمیت به سزائی برخوردار است. با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری ابعاد سلامت سازمانی بر ابعاد گوناگون رفتار شهروندی سازمانی، مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند. از این‌رو هدف این پژوهش علاوه بر دستیابی به شناخت از طریق آزمون تجربی نحوه اثرگذاری هر یک از ابعاد سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، غنی‌سازی پیکره ادبیات مربوط به موضوع نیز می‌باشد.

متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت به عنوان مبنای اساسی و ضروری برای اثربخشی کنش‌ها و کارکردهای سازمان پی برده‌اند. عدالت سازمانی از تئوری برابری آدامز<sup>11</sup> (1965)، منتج شده و می‌توان گفت که تئوری برابری، ریشه تاریخی عدالت سازمانی است. تئوری برابری بر این اصل استوار است که افراد از طریق درک نابرابری‌ها و برابری‌ها برانگیخته می‌شوند (آدامز، 1965). در ادبیات سازمان و مدیریت واژه عدالت سازمانی، ابتدا توسط گرین‌برگ<sup>12</sup> (1987) به کار گرفته شده است (گرین‌برگ، 1990؛ مک دی وال و فلچر<sup>13</sup>، 2004). به نظر گرین‌برگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است وی این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد (گرین‌برگ، 1990). در پژوهش‌های انجام شده در خصوص عدالت سازمانی، عدالت سازمانی را شامل سه بعد عدالت رویه‌ای<sup>14</sup> (تی‌بات و واکر<sup>15</sup>، 1975)، عدالت توزیعی<sup>1</sup> (پرایس و

1. Lind back &amp; Snower

2. Econometric

3. Adent

4. Martin

5. Dutta

6. Person &amp; Tabellin

7. Haushek &amp; Kimko

8. Denison

9. Krueger

10. Hick

11. Adams

12. Green Berg

13. Mcdowall &amp; Fletcher

14. Procedural Justice

15. Thibaut &amp; Walker

و مولر<sup>2</sup>، 1986) و عدالت تعاملی<sup>3</sup> (بیس و مواگ<sup>4</sup>، 1986) می‌دانند. البته در برخی دیگر از تحقیق‌ها به ابعاد زیر نیز اشاره شده است: عدالت اطلاعاتی دال بر اینکه توزیع اطلاعات دربارهٔ رویه‌ها، مراوده‌ها و توزیع نتایج باید عادلانه باشد (کال کیت<sup>5</sup>، 2001). عدالت احساسی دال بر اینکه در فراگرد نیل به عدالت باید جوانب امر به گونه‌ای محاسبه شود که دست آورد احساسی افراد به ویژه از حیث احترام، حرمت و حتی شهرت عادلانه باشد؛ یعنی فراگرد توسعه عدالت نباید به گونه‌ای طراحی شود که برای یکی حرمت، احترام و شهرتی بیش از دیگران فراهم آورد (قلی‌پور و دیگران، 1386)، عدالت مشاهده‌ای<sup>6</sup> مبنی بر اینکه فراگرد نیل به عدالت، توزیع نتایج و احساس‌ها، ماهیت رفتارها و مراوده‌های انسانی و سیستمی در سازمان، باید احساس عادلانه‌ای را در مشاهده‌کننده بیرونی ایجاد و توسعه دهد، بطوریکه قضاوت احساس فرد از وضعیت، عادلانه بوده، موجب ترویج عدالت در سازمان شود و سرمایه‌های انسانی و اجتماعی سازمان را به توسعه عدالت برانگیزاند (پورعزت، 1387، ب). عدالت زبانشناختی<sup>7</sup> دال بر اینکه ساخت زبان و ماهیت مراوده‌های افراد در داخل سازمان و در سطوح گوناگون آن باید عادلانه بوده، رفتارهایی عادلانه را در میان آنان ترویج نمایند (پورعزت، 1387، الف). در این تحقیق با توجه به اهمیت سه بعد رویه‌ای، توزیعی و تعاملی، همین سه بعد در نظر گرفته شده است که در ادامه به طور مختصر به توضیح آنان پرداخته می‌شود.

عدالت توزیعی به نگرش‌ها و تفکرات کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده‌ها و دریافتی‌های آنها مربوط است (سیتز<sup>8</sup>، 2003)؛ این بعد از عدالت به طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره می‌کند و ریشه در تئوری برابری آدامز دارد (لامبرت<sup>9</sup>، 2003). تعداد زیادی از تحقیقات در مورد عدالت سازمانی به طور تاریخی بر توزیع پرداخت‌ها و پاداش‌های مرتبط با کار تمرکز می‌نمایند، اما عدالت توزیعی صرفاً محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نیست بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی (ارتقاء، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی عملکرد) را در بر می‌گیرد. به بیان دیگر، عدالت توزیعی به طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک شده دربارهٔ توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان تأکید می‌کند.

عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانائی نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس‌العمل‌های افراد به ادراکات آنها در زمینه‌های عدالت، مطرح شد. این نوع عدالت به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند اشاره دارد (مک دووال و فلچر، 2004). لایند و تایلر<sup>10</sup> (1998) عدالت رویه‌ای را به عنوان حالتی توصیف می‌کنند که در آن فرایند تصمیم‌گیری به صورت منصفانه‌ای داوری شود. به عبارت دیگر آنها عدالت رویه‌ای را به منزله رعایت عدالت در فراگردهایی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابد، تعریف کرده‌اند (لایند و تایلر، 1988). بر این اساس رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند، علایق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، مدنظر قرار گیرد و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت شوند (لامبرت، 2003). نهایتاً عدالت تعاملی، بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی تعریف می‌شود. این نوع عدالت سازمانی، منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان را در فراگرد تصمیم‌گیری سازمانی مدنظر قرار می‌دهد (کریتر و کینیسی<sup>11</sup>، 2001). بدین معنا که این جنبه از عدالت بر نحوه رفتار مدیریت با کارکنان تمرکز دارد. بنابراین عدالت تعاملی جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و

1. Distributive Justice  
2. Price & Mueller  
3. Interactional Justice  
4. Bies & Moag  
5. Colquitt  
6. Observational Justice  
7. Linguistic Justice  
8. Sitter  
9. Lambert  
10. Lind & Tyler  
11. Krietner & Kinecki

احترام بین منبع و دریافت کننده را در بر می‌گیرد (کوهن و سکتز<sup>1</sup>، 2000). عدالت تعاملی بر رفتار سرپرستان و نقش آنها در عدالت سازمانی متمرکز است و به طور مفهومی مشابه با کیفیت غیر رسمی رفتار است، در حالیکه عدالت رویه‌ای مشابه با تصمیم‌گیری رسمی است. پژوهشها نشانگر آن است که در سازمانهایی که کارکنان بر این باورند که فراگردهای تصمیم‌گیری، ناعادلانه است به تدریج تعهد سازمانی کاهش یافته، کم‌کاری، جابجائی و ترک کار افزایش می‌یابد و نهایتاً بهره‌وری و عملکرد سازمانی نیز کاهش می‌یابد. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به وسیله ارگان و همکارانش<sup>2</sup>، هنگامی که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد را بررسی می‌کردند، در سال 1983 به کار گرفته شد (هوسام<sup>3</sup>، 2008)، ولی قبل از وی بارنارد (1938) با بیان مفهوم اشتیاق به همکاری، کاتز و کوهن<sup>4</sup> (1978) با بیان رفتارهای خودجوش همکارانه و حمایتی، این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند (ترنیسید و مارکیسون<sup>5</sup>، 1996). البته بعد از ابداع این مفهوم توسط ارگان و همکارانش، صاحب‌نظران مختلف با به کار بردن مفاهیمی همچون رفتار فرانتشی (ون‌داین، کامینگر و پارکز<sup>6</sup>، 1995)، رفتار سازمانی مددکارانه (بریف و موتو ویدلو<sup>7</sup>، 1986؛ جورج ویتنهاوس<sup>8</sup>، 1990؛ اوریلی و چاتمن<sup>9</sup>، 1986)، رفتارهای خودجوش سازمانی (جورج و بریف<sup>10</sup>، 1992؛ جورج و جونز<sup>11</sup>، 1997) و عملکرد زمینه‌ای (بورسن و موتو ویدلو<sup>12</sup>، 1993؛ بورمن، وایت دورمی<sup>13</sup>، 1995؛ موتویدلو و ون استار<sup>14</sup>، 1994) در طول دو دهه به تبیین این موضوع پرداخته‌اند (پودساکوف<sup>15</sup> و همکاران، 1996).

رفتار شهروندی سازمانی به عنوان وضعیت مطلوب دیده می‌شود، زیرا که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود در دسترس را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر نیاز به مکانیزم‌های کنترل رسمی و پرهزینه را کاهش می‌دهد (ارگان، 1983؛ به نقل از بیکتون<sup>16</sup> و همکاران، 2007). این نوع رفتار نوعی رفتار فرانتشی است که در مقابل رفتارهای درون نقشی قرار می‌گیرد. رفتارهای درون نقشی به آن رفتارهایی اطلاق می‌شود که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسائی و پاداش داده می‌شوند، اما رفتارهای فرانتشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی سازمان بر می‌گردد. این رفتارها اختیاری و معمولاً پاداش رسمی برای آنها در نظر گرفته نمی‌شود (هیوی، لائو و چی<sup>17</sup>، 1999). ویگودا و همکاران<sup>18</sup> (2007) رفتار شهروندی سازمانی را کم‌کهای غیررسمی می‌دانند که کارمندان را بدون توجه به تحریم‌ها و پاداش می‌تواند آنها را انجام یا از انجام آنها خودداری کنند. لی-پین و جانسون<sup>19</sup> (2002) رفتار شهروندی را تمایل به تشریک‌مساعی و مفید بودن تعریف نموده‌اند (دی‌گروت و دیگران<sup>20</sup>، 2005). مکزی و همکاران<sup>21</sup> (1998) رفتار شهروندی سازمانی را تحت عنوان رفتارهای آگاهانه و داوطلبانه از جانب کارمند که عملکرد مؤثر یک سازمان را جدا از هدف بهره‌وری کارمند، افزایش می‌دهد، تعریف کرده‌اند (جانگ و هانگ<sup>22</sup>، 2008). در تعریفی دیگر از رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در نهایت موفقیت سازمان یاد می‌شود (برایت‌من و

1. Cohen & Sector
2. Organ & et al.
3. Hossam
4. Katz & Kohan
5. Turnspeed & Murkison
6. Van Dyne & et al
7. Brief & Motowidlo
8. Jorge & et al
9. O'Reilly & Chatman
10. Jorge & Brief
11. Jorge & Jones
12. Borman, & Motowidlo
13. Borman, & Dorsey
14. Motowidlo & Van Scotter
15. Podsakoff
16. Becton
17. Hui, Law & Chen
18. Vigoda & Eatel
19. Lepin & Johnson
20. De Groot & et al.
21. Maclenzie & et al.
22. Jung & Hong

موران<sup>1</sup>، 1999). در مجموع می‌توان ادعان داشت که رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از رفتاری خودجوش، آگاهانه و داوطلبانه که فرد به خاطر انجامش به‌طور رسمی مورد تشویق قرار نمی‌گیرد، زیرا این رفتارها در شرح شغل سازمانی پیش‌بینی نشده ولی انجام این رفتارها بصورت مداوم و مستمر در یک سازمان از یک طرف موجب اثربخشی و موفقیت سازمانی و از طرف دیگر سبب افزایش رضایتمندی کارکنان می‌شود. از هنگامی که علاقه در جهت مطالعه رفتار شهروندی سازمانی رشد یافت همواره فقدان یک اجماع در ابعاد آن نیز در ادبیات وجود داشته است. در سال (1998) ارگان<sup>2</sup> در مقاله خود به تفصیل به مفهوم‌سازی پدیده رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است او این رفتارها را به‌طور کلی در پنج بعد طبقه‌بندی می‌کند:

- 1- نوع دوستی<sup>3</sup>: که عموماً در جهت یاری رساندن به دیگران است و با بهبود عملکرد افراد منجر به افزایش اثربخشی می‌شود.
- 2- وجدان کاری و وظیفه‌شناسی<sup>4</sup>: که اثربخشی فردی و گروهی سازمان را افزایش می‌دهد.
- 3- فضیلت‌مدنی<sup>5</sup>: به عنوان رفتارهایی است که توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمانی را افزایش می‌دهد.
- 4- جوانمردی<sup>6</sup>: که عموماً دلالت بر تحمل شرایط نامناسب کاری و تحمل وضعیت‌هایی که اسباب زحمت می‌شوند، دارد.
- 5- نزاکت<sup>7</sup>: اندیشیدن به این موضوع که رفتارهای ما چه تأثیری بر روی دیگران خواهد داشت.

ارگان پیشنهاد می‌کند که سازمانها به منظور ارتقاء رفتار شهروندی باید افرادی به استخدام درآورند که احتمال انجام چنین رفتاری را داشته باشند. علاوه بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان و ویلیامز (1988) رفتار شهروندی سازمانی را به دو بعد، رفتار شهروندی که سازمان از آن منتفع می‌شود (O<sup>8</sup>-OCB) و رفتارهای شهروندی که افراد درون سازمان از آن بهره‌مند می‌شوند (O<sup>9</sup>-OCB) شوند طبقه‌بندی می‌کند (ویلیامز و همکاران<sup>10</sup>، 1988؛ به نقل از مانریکه و رودریگز<sup>11</sup>، 2007).

مدل سه فاکتوری از رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش‌های بورمن و همکاران<sup>12</sup> (2007) و بورمن و کوهن<sup>13</sup> (2000) پدیدار گردید، در این مدل رفتار شهروندی از سه بعد عملکرد شهروندی میان فردی، عملکرد شهروندی سازمانی و عملکرد شهروندی شغلی تشکیل می‌گردد (بیکتون و همکاران<sup>14</sup>، 2007). فارح و همکاران<sup>15</sup> به نقل از آسیا (2008) مؤلفه‌های رفتار شهروندی را در قالب آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی میان فردی و محافظت از منابع سازمانی مورد توجه قرار دادند (آلیسیا<sup>16</sup>، 2008). هم چنین گراهام (1989) نیز در ادبیات رفتار شهروندی به چهار بعد کمک‌های بین شخصی<sup>17</sup>، ابتکار عمل فردی<sup>18</sup>، مجاهدت فردی<sup>19</sup> و تقویت وفاداری<sup>20</sup> اشاره کرده است. البته در سال 1991 او ابعاد رفتار شهروندی را در سه طبقه فرمانبرداری سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی طبقه بندی نموده است. در ادامه این طبقه‌بندی‌ها نت میر (1997)، رفتار شهروندی سازمانی را به چهار دسته جوانمردی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نوع دوستی تقسیم نموده است (کاسترو و همکاران به نقل از مقیمی، 1384). بررسی‌های پادساکف، مک کینز و پین (2000) نشان داد که تقریباً 30 نوع متفاوت از ابعاد رفتار شهروندی شناسایی شده است. ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین

1. Brightman & Moran

2. Organ

3. Altruism

4. Conscientiousness

5. Civic Virtue

6. Sportsmanship

7. Courtesy

8. Organizational Citizenship Behavior-Organization

9. Organizational Citizenship Behavior-Individual

10. Williams & et al.

11. Manrique & Rodriguez

12. Borman & et al.

13. Borman & cohen

14. Becton & et al.

15. Farh & et al.

16. Alicia

17. Interpersonal Helping

18. Personal Initiative

19. Personal Indstury

20. Loyal Boosterism

به خود جلب کرده است عبارتند از: نوع دوستی، وجدان کاری، احترام به دیگران، رادمردی و گذشت و رفتار مدنی (کاناوسکی و پاگ<sup>1</sup>، 1994؛ ارگان و رایان<sup>2</sup>، 1995؛ پادساکف، مک کینز و بومر<sup>3</sup>، 1996؛ وانگ و همکاران<sup>4</sup>، 2005). تحقیقات زیادی حول شناسایی پیش شرطها و عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است در این رابطه متغیرهای زیادی از جمله رضایت شغلی، عدالت سازمانی، شخصیت، رفتارهای رهبری، ادراک نقش، تعهد سازمانی، سن کارکنان، حمایت سازمانی، سیاست سازمانی و بوروکراسی مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. یکی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی است که موضوع این تحقیق است. یکی از اولین پژوهشگرانی که در این زمینه مطالعات وسیعی را انجام داده است مورمان<sup>5</sup> (1991) بوده است، که عنوان می‌کند که عدالت عدالت رویه‌ای ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی کارکنان دارد. در مطالعه دیگری نیهوف و مورمن<sup>6</sup> (1993) به مطالعه رفتار شهروندی و تئوری مبادله بین 475 کارمند بیمارستانی پرداختند آنها می‌خواستند ببینند اعتماد چه نقشی در عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. بل و همکاران<sup>7</sup> (1994) به نقل از کلید بری تأثیرات احساس مجازات ناعادلانه را بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه کردند کردند آنها دریافتند که وقتی زیردستان احساس عدالت سازمانی بالایی داشته باشند تمایل آنها به مشارکت در رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. اسکارلیکی و همکاران<sup>8</sup> (1997) با مطالعه درباره رفتارهای ضد شهروندی سازمانی پی بردند که رابطه منفی قوی بین این رفتارها و عدالت سازمانی وجود دارد. کونوسکی و پاگ<sup>9</sup> (1994) با مطالعه رابطه غیر مستقیم بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی دریافتند که عدالت رویه‌ای اعتماد کارکنان به سرپرستان افزایش می‌دهد. در یک مطالعه نسبتاً جدید ویلیامز و همکاران<sup>10</sup> (2002) دریافتند که اجزای عدالت سازمانی تأثیری مثبت و قوی بر رفتار شهروندی می‌گذارند. ارتوک (2007) به نقل از دانائی فرد در پژوهشی که به منظور افزایش رفتار شهروندی در میان کارکنان دانشگاه‌های دولتی در کشور ترکیه انجام داده است به بررسی نقش اعتماد و تأثیر آن بر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی تأکید کرده است. به زعم وی عواملی همچون عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی بر رفتار شهروندی تأثیر مستقیم و مثبتی دارد. پیامد دیگر این پژوهش رابطه مستقیم میان اعتماد و ابعاد رفتار شهروندی کارکنان است وی همچنین عدالت سازمانی را به عنوان متغیر تأثیرگذار بر اعتماد می‌یابد.

وست<sup>11</sup> (2006) در پایان نامه دکتری خود با عنوان «تأثیر تعهد به مافوق به عدالت سازمانی، رفتار شهروندی و قصد ترک شغل» به این نتیجه دست یافت که عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری هم با تعهد به مافوق و هم با رفتار شهروندی سازمانی دارد و همچنین رابطه معنادار و معکوسی با قصد ترک شغل دارد. علاوه بر این در این تحقیق بین (متغیرهای جمعیت شناختی) جنسیت و عدالت رویه‌ای و نیز جنسیت با قصد ترک شغل تفاوت وجود داشت. همچنین بین سن و رفتار شهروندی و سن با قصد ترک شغل تفاوت وجود داشت. یالماز و تسدین<sup>12</sup> (2008)، در تحقیق خود با عنوان «رفتار شهروندی و عدالت سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» به این یافته‌ها دست یافتند که رابطه مثبتی بین ادراک معلمان از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی وجود دارد. همچنین در این تحقیق بین ادراک معلمان از عدالت سازمانی بر حسب متغیر ارشدیت تفاوت معنادار بود ولی بر حسب متغیرهای جنسیت و قلمرو تحقیق تفاوت معنادار نبود. محمد<sup>13</sup> (2004) در تحقیق خود با عنوان «عدالت رویه‌ای در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد» به این نتیجه رسید که اولاً مشارکت در تصمیم‌گیری رابطه مثبتی با ادراک افراد از عدالت رویه‌ای دارد و ثانیاً ادراکات افراد از عدالت رویه‌ای در رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار شهروندی نقش میانجی دارد. بنابراین با توجه به اینکه اکثر

1. Konovsky &amp; Pugh

2. Organ &amp; Ryan

3. Podsakoff &amp; et al.

4. Wang &amp; et al.

5. Moorman

6. Niehoff, &amp; Moorman

7. Bell &amp; et al.

8. Skarlicki &amp; et al.

9. Konovsky &amp; Pugh

10. Williams et al.

11. West

12. Yilmaz &amp; Tasdan

13. Muhammad

تحقیقات صورت گرفته در زمینه عدالت سازمانی و OCB در سازمانهای خارجی با فرهنگ خاص خود بوده، لذا لزوم انجام این تحقیق در سازمانهای داخلی با فرهنگ ملی خود دلیلی بر ضرورت انجام این تحقیق می‌باشد.

در سند چشم انداز 1404 جمهوری اسلامی ایران عدالت اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است و در قانون برنامه پنج ساله پنجم بر تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش کشور با هدف ارتقاء کیفی آن بر اساس نیازها و اولویت های کشور در سه حوزه دانش، مهارت و تربیت و افزایش سلامت روحی تاکید شده است. در همین برنامه اصلاح نظام اداری و توسعه عدالت اجتماعی مد نظر قرار گرفته است. با توجه به زمینه های مذکور و با احتمال اینکه عدالت سازمانی از ضروریات اساسی سازمان ها و به خصوص سازمان های آموزشی به منظور حرکت به سمت عدالت اجتماعی و تحول در آموزش و پرورش است، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش شهر خرم آباد پرداخته است. به همین منظور اهداف و سوالات زیر تدوین و بررسی شده است.

الف) هدف اصلی تحقیق: تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد.

ب) هدف جزئی تحقیق: تعیین رابطه بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد. در راستای تحقق این اهداف 4 سؤال پژوهشی به شرح ذیل تدوین شده است:

- 1- آیا بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه وجود دارد؟
- 2- آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه وجود دارد؟
- 3- کدام یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بهتر ادراک افراد را از عدالت سازمانی در ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیش بینی می کنند؟

4- آیا بین ادراک کارمندان از عدالت سازمانی در گروه های مختلف جمعیت شناختی (جنسیت و سطح تحصیلات) تفاوتی وجود دارد؟

### روش تحقیق

تحقیق حاضر با توصیف شرایط موجود از نوع تحقیقات توصیفی می باشد و از آنجا که این پژوهش به بررسی رابطه بین دو متغیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می پردازد، توصیفی و از نوع همبستگی محسوب می شود.

### ابزار گردآوری داده ها :

الف) پرسشنامه عدالت سازمانی: پرسشنامه عدالت سازمانی یک پرسشنامه محقق ساخته جهت سنجش ادراک افراد از عدالت سازمانی طراحی شده است. مؤلفه های این پرسشنامه توسط ارگان و رایان (1995)، در سه بعد؛ عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی و بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت مشخص گردیده و محقق بر اساس متون علمی و منابع مربوطه، گویه ها را در 21 مورد تنظیم نموده است. جهت تعیین روائی پرسشنامه از روائی وابسته به محتوا استفاده شده است. به این منظور با مراجعه به متون علمی و منابع مربوط به موضوع و سؤالات پژوهش، متن پرسشنامه تنظیم شده و در اختیار افراد متخصص قرار گرفته است و پس از انجام دادن اصلاحات، روائی محتوایی و صوری پرسشنامه مورد تأیید آنها قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده روی 30 نفر از اعضای نمونه اجرا شده که برای کل پرسشنامه عدالت سازمانی 0/83 و برای هر یک از ابعاد یعنی عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی به ترتیب 0/77، 0/75 و 0/88 بدست آمد که بیانگر پایایی بالای این پرسشنامه می باشد.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:

پرسشنامه رفتار شهروندی توسط ارگان و رایان (1995)، در 6 بعد از قبیل فداکاری، وظیفه شناسی، مشارکت، وفاداری، جوانمردی و توجه و ادب مشخص گردیده و سپس محقق بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، آن را در 29 گویه تنظیم کرده است. برای تعیین روائی پرسشنامه، محقق پس از استفاده از منابع خارجی و کسب نظر صاحب نظران و اعمال اصلاحات مورد نظر، پرسشنامه نهایی را تدوین

نمود. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده روی 30 نفر از اعضای نمونه برای کل پرسشنامه 0/86 و برای هر یک از ابعاد آن به ترتیب فوق 0/88، 0/85، 0/89، 0/91، 0/72 و 0/81 به دست آمد که بیانگر پایایی بالای این پرسشنامه می باشد.

### جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری:

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کلیه کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد در سال تحصیلی 1387-88 بوده که با توجه به آخرین آمار و اطلاعات منتشر شده سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، تعداد کل کارمندان رسمی و قراردادی زن و مرد ناحیه دوگانه فوق 300 نفر بوده که 75 نفر آن زن و 225 نفر آن مرد بوده که از این تعداد نیز حدود 25 درصد قراردادی و 75 درصد دیگر رسمی بوده اند. به منظور نمونه گیری پس از برآورد آماری طی مطالعه مقدماتی و مشخص شدن حجم نمونه، تعداد 168 نفر از کارکنان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

### روش تحلیل داده ها:

برای تحلیل آماری سؤالات کلی و جزئی تحقیق با توجه به اینکه نرمال بودن توزیع نمونه ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) مورد تأیید قرار گرفته است، لذا در تحلیل های آمار استنباطی توسط نرم افزار آماری SPSS، از آزمون های پارامتریک استفاده شده است. بنابراین جهت بررسی رابطه ها از ضریب همبستگی پیرسون و جهت نشان دادن احتمال پیش بینی کنندگی متغیر عدالت سازمانی توسط مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی از رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده است. هم چنین، جهت بررسی تفاوت احتمالی سطح تحصیلات با متغیر عدالت سازمانی از تحلیل واریانس به منظور مطالعه تفاوت احتمالی بین جنسیت با متغیر عدالت سازمانی از آزمون t مستقل استفاده شده است.

### یافته های پژوهش

الف) یافته های آمار توصیفی:

در این قسمت وضعیت جمعیت شناختی از قبیل جنسیت و سطح تحصیلات جامعه آماری بررسی می شود.

#### جدول شماره 1- بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیرها	مرد	زن	جمع کل	زیر دیپلم و دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	جمع کل
فراوانی	104	64	168	9	38	99	22	168
درصد فراوانی	61/9	38/1	0/100	5/4	22/6	58/9	13/1	0/100

ب) آمار استنباطی: یافته های مبتنی بر سؤالات پژوهش

پاسخ سؤال 1: برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره 2 ارائه شده است.

#### جدول 2- همبستگی بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R		سطح معنی داری
			R	R <sup>2</sup>	
عدالت سازمانی	پیرسون	0/424	0/179776	0/179776	0/01
رفتار شهروندی سازمانی					



ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر فوق در سطح معناداری 0/01 برابر 0/424 می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود و فرض مخالف با 0/99 اطمینان پذیرفته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر هم جهت و از نوع مثبت بوده است. یعنی با افزایش میزان وفاداری کارمندان به سازمان و مدیریت، رفتار شهروندی کارمندان نیز تقویت می‌گردد. پاسخ سؤال 2: برای تعیین رابطه هر یک از ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره 3 ارائه شده است.

جدول 3- همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان

سطح معنی داری	جهت همبستگی	مجذور R	میزان همبستگی	نوع همبستگی	متغیر ملاک	پیش‌بین
		(R) <sup>2</sup>				عدالت توزیعی
0/01	+	0/071824	0/268	+	رفتار شهروندی سازمانی	عدالت توزیعی
0/01		0/0529	0/230			عدالت رویه‌ای
0/01		0/234256	0/484			عدالت تعاملی

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت، بین ابعاد عدالت سازمانی با متغیر رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه مثبت و معناداری در سطح معناداری 0/01 وجود دارد. به طوری که رفتار شهروندی سازمانی، بیشترین همبستگی را با مؤلفه عدالت تعاملی (تقریباً 0/48) و کمترین همبستگی را با مؤلفه عدالت رویه‌ای (تقریباً 0/23) داشته است. پاسخ سؤال 3: به منظور بررسی تأثیری که هر یک از ابعاد رفتار شهروندی بر عدالت سازمانی دارند، از تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام استفاده شده، که نتایج آن در جدول شماره 4 ذیل ارائه شده است.

جدول 4- نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی عدالت سازمانی از روی رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی (R)	مجذور R	تعدیل شده R	خطای استاندارد برآورد (پیش‌بینی)
		(R) <sup>2</sup>		
رگرسیون	0/486	0/236	0/231	0/34850

تجزیه و تحلیل‌های رگرسیون چندگانه گام به گام جدول فوق نشان می‌دهد که از میان مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی فقط مؤلفه وفاداری معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، برای توضیح تغییرات عدالت سازمانی در نواحی 1 و 2 آموزش و پرورش شهر خرم آباد را دارا می‌باشد. این مؤلفه تقریباً 24 درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده است و بقیه مؤلفه‌ها چون باعث افزایش همبستگی نشده‌اند از معادله نهایی کنار گذاشته شده‌اند.

جدول 5- ضرایب رگرسیون و بتا برای بررسی اثر مؤلفه‌های پیش‌بین (رفتار شهروندی سازمانی) بر متغیر ملاک (عدالت سازمانی)

سطح معنی داری	T	Beta	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیون	شاخص آماری
	تی	بتا		B	
0/01	9/668		0/174	1/697	ضریب ثابت
	7/160	0/486	0/053	0/379	وفاداری گام اول

جدول فوق ضرایب رگرسیون، آزمون T را در سطح معنی داری 0/01 نشان می دهد. در اینجا ضرایب رگرسیون متغیر پیش بین یعنی وفاداری را نشان می دهد که این مؤلفه در سطح ( $P < 0/01$ ) توانسته است واریانس متغیر عدالت سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد را تا حدودی معنی دار تبیین کند. ضریب ثابت مؤلفه وفاداری ( $B = 1/697$ ) نشان می دهد که وفاداری با اطمینان 0/99 می تواند تغییرات مربوط به عدالت سازمانی را پیش بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر به اندازه یک واحد به احساس تعلق، گذشت و فداکاری کارمند نسبت به سازمان افزوده شود، مقدار 1/697 به نمره عدالت سازمانی فرد در سازمان افزوده می شود.

پاسخ سؤال شماره 4: به منظور بررسی اینکه آیا بین ادراک کارمندان از عدالت سازمانی در گروه های مختلف جمعیت شناختی (جنسیت و سطح تحصیلات) تفاوتی وجود دارد یا نه، به دلیل برقراری همگنی واریانسها و نرمال بودن توزیع داده ها از آزمونهای آماری تی مستقل و تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است. الف - جنسیت:

جدول 6- نتایج آزمون t برای مقایسه عدالت سازمانی بر اساس جنسیت

	آزمونهای برابری		آزمون برای میانگینهای مساوی						
	واریانسها		t	درجه آزادی	سطح معناداری دو دامنه	تفاوت میانگین ها	تفاوت خطای استاندارد	فاصله اطمینان 99%	
	f	سطح معناداری						حد بالا	حد پایین
با فرض برابری واریانس ها	18/264	0/000	4/408	166	0/000	0/26418	0/05993	0/10801	0/42035
با فرض عدم برابری واریانس ها			4/984	165/161	0/000	0/26418	0/05301	0/12605	0/42031

میانگین عدالت سازمانی کارمندان مرد 3/008 با انحراف استاندارد 0/43751 و میانگین کارمندان زن 2/743 با انحراف استاندارد 0/24905 به دست آمده است. بر اساس جدول 6 و با توجه به مقدار معناداری مشاهده شده ( $\text{sig} = 0.000$ )، که از سطح معنادار  $\alpha = 0/01$  کمتر است. لذا فرض صفر رد می شود و فرض مخالف با 0/99 اطمینان پذیرفته می شود. یعنی بین ادراک کارمندان زن و مرد در مورد عدالت سازمانی تفاوت وجود دارد. بنابراین بر اساس میانگینهای بدست آمده در دو جنس می توان گفت که کارمندان زن از عدالت در سازمان نسبت به مردان رضایت کمتری دارند.

#### ب) سطح تحصیلات

همانگونه که جدول شماره 7 نشان می دهد میانگین نمره عدالت در بین کارمندان با سطح تحصیلات مختلف، متفاوت می باشد، بطوری که میانگین گروه دیپلم و زیر دیپلم برابر 3/11 و برای گروه های فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس به ترتیب برابر 2/97، 2/87 و 2/71 می باشد و این گویای این مطلب است که با بالا رفتن سطح تحصیلات، نگرش افراد نسبت به عدالت سازمانی کاهش یافته است.

جدول 7: آزمون تحلیل واریانس یک راهه جهت تعیین تفاوت بین میانگین های گروه های چندگانه سطح تحصیلات با عدالت سازمانی

## جدول شماره 7- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای آزمون فرض صفر دال بر «عدم اختلاف میان میانگینها»

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییر	
0/001	5/927	0/860	3	2/581	بین گروه‌ها	عدالت سازمانی
		0/145	164	23/807	درون گروه‌ها	
		1/005	167	26/388	مجموع	

جدول شماره 7 نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای آزمون فرض صفر دال بر «عدم اختلاف میان میانگینها» را گزارش می‌دهد، از آنجا که میزان  $f$  درجه آزادی 3 و 164 برابر 5/927 با معناداری ( $p = 0/001$ ) است؛ فرض صفر در سطح معناداری  $\alpha = 0/01$  رد و تفاوت بین میانگینها پذیرفته می‌شود. و از آنجا که نتایج آزمون همگنی واریانسها برقرار است، برای روشن شدن تفاوت میان گروهها از آزمون تعقیبی شفه به دلیل نامساوی بودن حجم نمونه استفاده گردید. طبق نتایج این آزمون، بین نمره کارمندان با سطح تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس با سطح معنی داری ( $sig = 0/015$ ) و همچنین بین نمره کارمندان با سطح تحصیلات فوق دیپلم و فوق لیسانس با سطح معنی داری ( $sig = 0/02$ ) در سطح آلفای 0/01 تفاوت وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه 1 و 2 سازمان آموزش و پرورش انجام گرفته است. در زیر به طور مفصل نتایج مربوط به رابطه بین دو متغیر فوق به همراه مؤلفه‌های آنها مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد:

نتایج به دست آمده از سؤال کلی آزمون نشان داد که بین دو متغیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه‌ای مثبت و معنادار (0/424) در سطح معناداری 0/01 وجود دارد، این میزان همبستگی بدین معناست که با افزایش سطح متغیر عدالت سازمانی، سطح متغیر رفتار شهروندی سازمانی هم تقویت می‌شود و برعکس آن نیز صادق می‌باشد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی حدود 18 درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان را تبیین نموده و درصد قابل ملاحظه‌ای دیگر به خاطر تأثیر عوامل و متغیرهای ناشناخته شده دیگر است.

بنابراین هنگامی که افراد درکی عادلانه از پیامدها و رویه‌های سازمان دارند، احتمال اینکه از خود رفتار شهروندی بروز دهند افزایش می‌یابد. پژوهش حاضر نیز نشان داد که کارکنانی که درکی عادلانه از پیامدها، رویه‌های سازمانی و کیفیت رفتار بین فردی در هنگام انجام فرایندها دارند، از خود رفتارهای شهروندی نشان می‌دهند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش‌هایی که توسط محمد (2004)، وست (2006)، یالماز و تسدین (2008) و کریکر و ویلیامز (2009) همسو می‌باشد.

2- الف) نتایج به دست آمده از متغیر عدالت توزیعی و رفتار شهروندی نشان داد که رابطه‌ای مثبت و معنادار (0/268) در سطح معناداری 0/01 بین دو متغیر فوق وجود دارد. هم چنین ضریب تعیین بدست آمده ( $v = 0/0529$ ) نشان داد که مؤلفه عدالت توزیعی حدود 6 درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان را تبیین نموده و درصد قابل ملاحظه‌ای دیگر به خاطر تأثیر عوامل و متغیرهای ناشناخته شده دیگر است.

نتایج این سؤال با نتایج تحقیق مک فانلین و سونی (1992) و نادری و تانوا (2009) همسو می‌باشد. به طوریکه مک فانلین و سونی (1992) یک رابطه محکم بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی نشان داده‌اند. بنابراین رعایت عدالت در سازمان موجب ایجاد احساس تعلق، اعتماد و اطمینان کارمندان به سازمان گردیده و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد که این خود دلیلی بر تسریع رفتارهای

شهروندی در سازمان می گردد. بر مبنای اصل مبادله، کارکنانی که احساس می کنند درآمدشان در مقایسه با شغل های دیگر و در مقایسه با همکاران عادلانه است و هم چنین حقوقشان متناسب با سطح مسئولیت و عملکرد آنهاست، تمایل خواهند داشت که از رویه ها و مقررات سازمان پیروی کرده و وجدان کاری و جوانمردی و گذشت بیشتری از خود نشان می دهند. اما نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده این است که کارکنان رعایت عدالت در پیامدهای سازمان را درک نموده و سعی می کنند وقت کمتری، صرف شکایت در مورد مسائل جزئی نموده و مشکلات کاری را بزرگ جلوه ندهند. تصویری مثبت از خود ارائه داده و از رویه ها و مقررات سازمان پیروی کنند. به همکاران خود کمک کرده و به جنبه های مثبت کار توجه بیشتری داشته باشند. نظر خود را در مورد مسائلی که برای سازمان مفید است بیان داشته، وظایفشان را زودتر از زمان مقرر انجام داده و وقت خود را در اختیار دیگران دهند.

2- ب) نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داد که همبستگی بین عدالت رویه ای و رفتار شهروندی در سطح  $0/01$  برابر  $(0/230)$  بوده و هم چنین ضریب تعیین محاسبه شده  $(v=0/071824)$  نشان داد که مؤلفه عدالت توزیعی حدود 7 درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان را تبیین نموده است.

در سازمان، رویه های منصفانه باعث می شود که افراد هنگام مواجهه با پیامدهای نامطلوب احساس رضایت بیشتری نمایند. از طرفی ادراک غیر منصفانه بودن این رویه ها می تواند بیشتر از پیامدهای غیر منصفانه منجر به رنجش و خشم کارکنان گردد (لمبرت، 2003). بنابراین منطقی است اگر بگوییم رعایت عدالت رویه ای می تواند به منزله رعایت یک منبع رضایت و ارزیابی های مثبت از سازمان در نظر گرفته شود که در صورت منافع فردی کوتاه مدت خود را فدای منافع گروه و یا سازمان نمایند (لیند و تیلر، 1998). نتایج پژوهش حاضر نشان داد، کارکنانی که درک مثبتی از رعایت عدالت رویه ای دارند و در سازمانشان معیارهای ارتقاء و رویه های تخصیص حقوق و مزایا به طور واضح تعریف شده و به اطلاع کارکنان می رسد و تصمیمات به دور از هرگونه تبعیض یا جانبداری اتخاذ می گردد از خود رفتارهای شهروندی سازمانی نشان می دهند. وجود رابطه این دو متغیر از طریق مبادله اجتماعی نیز قابل تبیین است به این معنی که، زمانی که کارکنان رعایت عدالت در رویه های سازمان را درک می کنند، سعی می کنند عمل متقابل انجام دهند.

نتایج این سؤال با نتایج تحقیقات محققانی که روابط بین عدالت رویه ای و OCB را مورد مطالعه قرار داده اند از قبیل؛ کانوسکی و پوگ، (1994)؛ گرین برگ، (1990)؛ مورمن و همکاران، (1998)؛ روبین سون و موریزن، (2002) همسو می باشد.

کانوسکی و پوگ (1994) در بررسی رابطه بین عدالت رویه ای و OCB که اعتماد در آن نقش میانجی داشت به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه ای بیشتر از عدالت توزیعی ارزشهای سطح بالای کارمندان را از طریق اطلاعات ارزنده و به طور مستقیم از طریق رویه ها و سیاستها که روی کارمندان تأثیر می گذارند را آشکار می سازد. با این وجود عدالت توزیعی بیشتر از طریق جبران پاداشهای درونی سازمان به کارمند بسنده می کند (دیوید هاف، 2007).

2- ج) نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی در سطح  $0/01$  نشان داد که بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی میزان همبستگی  $(0/484)$  وجود دارد، از طرفی مؤلفه عدالت تعاملی توانسته حدود 24 درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان شهر خرم آباد را تبیین نماید.

هنگامی که افراد سازمان درکی عادلانه از نحوه رفتار مدیران و سرپرستان با خود داشته و بر این عقیده باشند که مدیران سازمانی پیش از تصمیم گیری درباره موضوعات مربوط به آنها به نظراتشان توجه می کنند، احساس رضایت شغلی بیشتری کرده و عملکردشان افزایش و بروز رفتارهای شهروندی در آنها افزایش می یابد. هنگامی که دلیل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع به طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می گیرند، تشریح و نحوه رفتار افراد مسئول اجرای تصمیمات، با افرادی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می گیرند با احترام باشد، افراد اطاعت از رویه های سازمانی را بدون هرگونه تغییر در تصمیم رسمی یا فراگرد زیربنایی آن پذیرفته و نسبت به مدیران و سرپرستان و به طور کلی سازمان خود تعهد بیشتری پیدا کرده، تا حدی که افراد خود را با سازمان یکی پنداشته و اهداف سازمان را اهداف خود می پندارند و سعی می کنند که با بروز رفتارهای شهروندی یک عکس العمل سیستماتیک نسبت به این رفتار سازمان با خود داشته باشند.

بارون و کینی (1986) معتقدند، هنگامی که افراد احساس کنند، در سازمان با آنها به صورت غیر منصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگرانه‌ای را از خود نشان می‌دهند. بنابراین ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار می‌تواند به منزله یکی از فاکتورهای اساسی در عدم بروز رفتارهای شهروندی گردد و بالطبع درک عدالت در سازمان می‌تواند به عنوان یکی از علل مهم بروز رفتارهای شهروندی از سوی کارمندان گردد. نتایج این سؤال با نتایج تحقیقات دسیویلیا، سایبگ و آشتن (2006) و کریکر و ویلیامز (2009) همسو می‌باشد.

#### منابع فارسی

- امیرخانی، م. (1384). **بررسی رابطه میان حساسیت افراد به عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، استاد راهنما: حسن میرزائی و استاد مشاور: علی پورعرب، دانشگاه تهران. پورعزت، ع. (1380). **مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی**، دانش مدیریت دانش، شماره 55، صص 83-117.
- پورعزت، ع. (1387 الف). **مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی "ع"**، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- پورعزت، ع. (1387 ب). **مبانی دانش اداره دولت و حکومت**، تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- دانائی فرد، ح و ابراهیمی، ع. (1388). **رفتار شهروندی در سازمان های دولتی: تاملی بر مبانی و رویکرد های تئوریک**، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، تهران، دانشگاه تهران.
- سرمد، ز؛ بازرگان، ع و حجازی، ا. (1386). **روش های تحقیق در علوم رفتاری**، چاپ دوازدهم، تهران، انتشارات آگاه.
- کلیدبری، ح و باقر سلیمی، س. (1388). **نقش عدالت سازمانی در تقویت رفتار شهروندی سازمانی**، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، تهران، دانشگاه تهران.
- قلی پور، آ و فتاحی، م و پیران نژاد، ع. (1386). **مروری بر مهاجرت نخبگان در نهادهای آموزشی**، رهیافت، شماره 40.
- مقیمی، س. م. (1384). **رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل**، فرهنگ مدیریت، سال سوم شماره یازدهم.
- نادری، ا. (1386). **اقتصاد آموزش**، تهران، نشر یسطرون.

#### منابع انگلیسی

- Adamis, J., 1965, **Inequity in Social Exchange**, In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 2, pp. 267-299.
- Adent, N., 1997, **Recent Education Reforms: Some Neglected Macroeconomics and Misapplied Microeconomics**, *Journal of Review of Policy Issues*, 3 (3), 59-78.
- Alicia, S., & Leung, M., 2008, **Matching Ethical Work Climate to In- Role and Extra-Role Behaviors**. In a collective work setting. *Journal of Business Ethics*, 79, 43-55.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A., 1986, **The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations**. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp. 1173-82.
- Becton, J. B., William, F. G., & Mike, S. (2007). **Evaluating and Rewarding Ocbs: Potential Consequences of Formality in Corporating Organizational Citizenship Behavior in Performance Appraisal and Reward Systems**. *Employee Relations*, Vol. 30, No. 5, pp. 494-514.
- Bies, R.J., & Moag, J.S., 1986, **International Justices Communications Criteria of Fairness**. In. R. Lewicki Greenwich. Ct: Jai Press.
- Brightman, B. K, and Moran, J. W., 1999, **Building Organizational Citizenship**, *Journal of Management Decision*, Vol. 37, No. 9, pp. 678-85.
- Cohen-Charach, Y., & Sector, P.E. (2001). **The Role of Justice in Organizations: A Meta- Analysis**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86, No. 2, pp. 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). **On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure**. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 386-400.

- Castro, C.B., Armario, E.M., & Ruiz, D.M. (2004). **The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty**. *International Journal of Service Industry Management*. Vol. 15, No. 1, pp. 27-30.
- David Hoff, T. (2007). **Senior management participative involvement and employee perception of organizational justice, trust/ empowerment, and citizenship behavior**. Retrieved On 8 October 2009 From [Http:// Proquest.Com](http://Proquest.Com) From Published, Ph.D. Dissertation, Northchnral University.
- Desivilya, H.S., Sabag, Y., & Ashton, E. ,2006, **Prosocial Tendencies in Organizations: The Role of Attachment Styles and Organizational Justice in Shaping Organizational Citizenship Behavior**. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 14, No.1, pp. 22-42.
- Degroot, T., & Brownlee , A. L.,2005, **Effect of Department Structure on the Organizational Citizenship Behavior–department Effectiveness Relationship**, *Journal of Business Research*, 59, 1116-1123.
- Dutta, J. S., and Weale, M., 1999, **Education and Public Policy**, *Journal of Fiscal Studies*, Vol. 20, No. 4, pp. 86-35.
- Greenberg, J., 1990, **Organizational Justice: Yesterday, today, and tomorrow**. *Journal of Management*, Vol. 16, pp. 399-432.
- Hossam, M., & Abu, E., 2008, **An Investigation of the Relationship of Openness to Experience and Organizational Citizenship Behavior**. *Journal of American Academy of Business*, Vol.13, No. 1, pp. 72-78.
- Hui C., Lam S.S.K., Schaubroeck, J., 2001, **Can good Citizens Lead the Way in Providing Quality Service?** *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 5, pp. 988-995.
- Hui C., Law, K.S., & Chen, Z. X., 1999, **A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on. In-role and extra-role performance: A Chinese case**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 3-21.
- Honushek, E., & Kimko, D., 2000, **Schooling, Labour Force Quality and the Growth of Nations** , *Journal of American Economic Review*, Vol. 90, No. 50, pp.1154-1204.
- Jung, J. Y., and Hong, S., 2008,**Organizational Citizenship Behavior (OCB), TQM and Performance at the Maquiladora**, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 25, No. 8, pp. 793-808.
- Karriker, J.H., & Williams, M. L., 2009, **Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model**. *Journal of Management*, Vol. 35, No. 1, pp. 112-135.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D., 1994, **Citizenship Behavior and Social Exchange**. *Academy of Management Journal*, Vol.37, No. 3, pp. 656-669.
- Krieter & Kinecki, 2001, **Organizational Behavior**. Irwin/ Mcgraw: Hill.
- Lambert, E. (2003). The impact of orgaizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 32, 2, 425-482.
- Lind Back , A., & Snower ,D., 2000, **Multitask Learning and Reorganization of Work: From Tayloristic to Holistic Organization**. *Journal of Labour Economics*, Vol. 18, No. 3, pp. 353-76.
- Lind, E. A., & Tyler, T., 1988, **The Social Psychology of Procedural Justice**. New York, Plenum.
- Martin, J., 1998, **Education and Economic Performance in OECD Countries: An Exclusive Relationship**, *Journal of Satatistical and Social Inquiry*. Society of Irland, Xxuii, pp. 99-128.
- Mcfarlin, D.B., & Sweeney, P.D., 1992, **Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes**. *The Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 3, pp. 626-3.
- Manrique, Pablo Zoghbi De Lara, & Rodriguez, T. F. Espino, 2007, **Organizational Anomie as Moderator of the Relationship between an Unfavorable Attitudinal Environment and Citizenship Behavior (Ocb): An Empirical Study Among University Administration and Services**, *Personnel Review*, Vol. 36, No. 6, pp. 843-866.
- Mc Dowall, A., & Fletcher, C., 2004, **Employee Development: An Organizational Justice Perspective**. *Personnel Review*, Vol. 33, No. 1, pp. 420-481.

- Mcfarlin, D.B., & Sweeney, P.D., 1992, **Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes**. The Academy of Management Journal, Vol. 35, No. 3, pp. 626-37.
- Moorman, R. H., 1991, **The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?** Journal of Applied Psychology, Vol. 76, pp. 845-855.
- Moorman, R.H., Blackely, G.L., & Niehoff, B.P., 1998, **Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?** Academy of Management Journal, Vol. 41, pp. 351-357.
- Muhammad, A. H., 2004, **Procedural Justice as Mediator between Participation in Decision Making and Organizational Citizenship Behavior**. Ijcm, Vol. 14, No. 3, pp. 58-68.
- Nadiri, H., & Tanova, C., 2009, **An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry**. International Journal of Management. Article In Press : Www.Elsevier.Com/Locate/Ij Homan.
- Niehoff, B. P., and Moorman, R. H., 1993, **Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior**. Academy of Management Journal.vol. 36 no. 3.pp. 527-556.
- Organ, D.W., & Ryan, K., 1995, **A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior**. Personnel Psychology, Vol. 48, pp. 775-802.
- Organ, D.W., 1988, **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. D.C. Heath And Company, Lexington, Ma/Toronto.
- Organ, D.W., Konovsky, M. 1989, **Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior**, Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 1, pp. 157-164.
- Person, T. & Tabellini, G., 1994, **Is Inequality Harmful for Growth?** Journal of American Economic Review, Vol. 84, pp. 21-60.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie S.B., & Bommer W.H., 1996, **Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors**, Journal of Management, Vol. 22, pp. 259-298.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie S.B., Paine J.B., & Bachrach D.G., 2000, **Organizational Citizenship Behaviors:A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research**. Journal of Management, Vol. 26, pp. 513-563.
- Price, J. L., & Mueller,C.W., 1986, **Handbook of Organizational Measurement**. Marshfield, Ma, Pitman.
- Robinson, S. L., and Morrison, E. W., 2002, **Psychological Contracts and Ocb: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic virtue Behavior**, Journal of Organizational Behavior, No. 16, pp. 289-298.
- Thibaut, J. W., and Walker, L., 1975, **Procedural Justice: A Psychological analysis**. Journal of Personality and Social Psychology,vol 39,pp. 643-653.
- Turnipseed, D., and Murkison, G., 1996, **Organizational Citizenship Behavior: An Examination of the Influence of the Work Place**, Journal of Leadership and Organization Development. Vol. 17, No. 2, pp. 42-47.
- Wang, H., Law, K.S., Hackett R., Wang D., & Chen, Z. X., 2005, **Leader-member Exchange as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior**. Academy of Management Journal, Vol. 48, No. 3, pp. 420-432.
- West, A. D., 2006, **The Impact of Commitment to Supervisor on Organizational Justice, Citizenship, and Intentions to Leave**. Retrieved October 2009 from Http:// Proquest.Com
- Williams, S., Pitre, R., & Zainuba, M., 2002, **Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards versus Fair Treatment**, Journal of Social Psychology, Vol. 142, No.1, pp. 33-44.
- Yilmaz, K., & Tasdan, M., 2008, **Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools**. Journal of Educational, Vol. 47, No. 1, pp. 108-126.