

رابطه ابعاد عدالت سازمانی ادراکی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان

دکتر علی خلخالی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران.
مریم رحیمی، دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۱۹

تاریخ وصول: ۹۳/۰۲/۰۹

چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراکی (در ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) با رفتار شهروندی سازمانی بین معلمان بود. نوع پژوهش توصیفی و همبستگی بود. نمونه تحقیق شامل ۳۵۷ نفر از دبیران مقطع متوسطه استان گیلان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. اطلاعات دو پرسش نامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) با ضریب پایایی ۰/۸۱ و پرسش نامه رفتار شهروندی (پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰) با ضریب پایایی ۰/۷۵ جمع آوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسونو تحلیل رگرسیون هم زمان استفاده شد. نتایج نشان دادند که متغیر عدالت سازمانی ادراکی و سه حیطه آن، همبستگی مثبت معنی داری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارند. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون هم زمان نشان می دهد که از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای مهم ترین عامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی معلمان است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی ادراکی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، رفتار شهروندی سازمانی

مقدمه

کیفیت تفکر و رفتار کارگزاران نظام های آموزشی به ویژه در سطح مدرسه ها، شاخصی مهم برای سنجش کیفیت فرایندها و پیامدهای فعالیت های تربیتی محسوب می شود. در این بین بدون تردید معلم ها اصلی ترین کارگزاران مدرسه ها هستند. به ویژه ادراک معلم ها از متغیرهای مدیریتی و سازمانی سازنده مدرسه مهم ترین شاخص برای تبیین وضعیت کیفیت نظام مدرسه ای محسوب می شود (یاووز^۱، ۲۰۱۰). کیفیت ادراکات معلمان از پدیده های سازمانی بخشی از هویت سازمانی آنها را تشکیل می دهد (باشار و سیگری^۲، ۲۰۱۵). مدیران حرفه ای مدرسه ها باید به طور مستمر ادراکات معلمان را بررسی کنند (هوی و تارتر^۳، ۲۰۰۴)، زیرا نوع گزینش های آنان در زمینه رفتارهای سازمانی، سازنده ادراکات ساکنین مدرسه از جمله معلمان است (دایمک^۴، ۲۰۰۴). پژوهش ها نشان می دهند که کیفیت زندگی کاری معلمان نیز تابعی از ادراکات آنان است (پوگالندهی^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). از لحاظ هستی شناسی، این ادراکات پدیده هایی روانشناختی هستند (گورسک و کانینگهام^۶، ۲۰۱۴). از این منظر ادراک فرایند گزینش، سازماندهی، تشخیص و تفسیر اطلاعات حسی به منظور بازنمایی و درک محیط است (اسکاچر^۷، ۲۰۱۱). شکل دهی ادراکات ساکنان مدرسه، مستلزم اعمال مدیریت ادراک است. هرچند مدیریت ادراک مفهومی است که غالباً در نبردهای اطلاعاتی و سیاسی بیشتر کاربرد داشته است (گلدمن^۸، ۲۰۰۴)، لیکن مدیران مدرسه نیز لازم است در هدایت ادراکات معلمان و دانش آموزان بر مهارت های مدیریت ادراک تسلط داشته باشند.

از بین متغیرهای چندگانه مدیریتی و سازمانی مؤثر بر عملکرد معلمان، دو متغیر عدالت سازمانی به ویژه از نوع ادراکی و رفتار شهروندی سازمانی با ماهیتی ترکیبی و پیچیده از یک سو تحت تاثیر عوامل متعددی هستند و از سوی دیگر خود علت بسیاری از پیامدهای نظام مدرسه ای محسوب می شوند. مرور ادبیات پژوهشی نشان می دهد که هر یک از این متغیرها به تنهایی و همراه با متغیرهای متعددی مورد مطالعه قرار گرفته اند، لیکن به روابط متقابل این دو پدیده در موقعیت آموزشی کمتری توجه شده است. لذا هدف مقاله حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی معلمان است.

مفهوم سازی عدالت سازمانی ادراک شده

هرچند در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است، لیکن با در هم آمیختگی همه شئون زندگی انسانی با سازمان ها (اسکات، ۱۳۹۲) به نظر می رسد احساس عدالت در جامعه به وضعیت عدالت در سازمان ها پیوند خورده است. رویارویی های عادلانه، نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و نحوه برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها، رفتار و تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (برخوردار^۹، ۲۰۱۴). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را چه از لحاظ فیزیکی و چه از لحاظ ذهنی رها می کنند و یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به نمایش رفتارهای ناهنجار مانند انتقام جویی

1. Yavuz
4. Dymek
7. Schacter

2. Başar & Sığrı
5. Pugalendhi
8. Goldman

3. Hoy & Tarter
6. Gorsek & Cunningham
9. Barkhordar

کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (باس^۱، ۲۰۰۱). احساس عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابجایی و ترک خدمت تأثیرگذار خواهد بود. همچنین بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی، میزان تنش و ارزیابی‌ها از سرپرستان تأثیرگذار بوده است (الکساندر و راندرمن^۲، ۱۹۹۷).

تحقیقات دربارهٔ مفاهیم عدالت سازمان که بر نقش عدالت محیط کار تأکید می‌کند، نشان داده است که مفاهیم عدالت سازمانی عمدتاً ادراک کارکنان از جمله رضایت شغلی، اهداف، تعهد سازمان و نیز رفتارهای محیط کار مانند کارگریزی و تابعیت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (بخشی و همکاران^۳، ۲۰۰۹). از لحاظ مفهومی عدالت سازمانی ادراکی، انصاف و عدالت ادراک شده، ادراک کارکنان است در خصوص اینکه چقدر تصمیمات سازمانی را منصفانه و همخوان با نیازمندیهای شان تلقی کنند^۴ و اینکه چقدر با توجه به سطح آموزشی که دیده اند، نوع مدیریت و حجم کاری که انجام می‌دهند دریافت‌های منصفانه‌ای دارند. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت به کار می‌رود که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد. به ویژه تأکید بر این دارد که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد کرده است (مورمن^۵، ۱۹۹۱).

استنباط‌های مشتق شده از عدالت، به عنوان متغیرهای کاوشی در تحقیق سازمانی محسوب می‌شوند. عدالت سازمانی در واقع توصیف کننده عدالت استخراج شده از سازمان و واکنش رفتاری شان نسبت به این قبیل استنباط‌هاست (جیمز^۶، ۱۹۹۳). عدالت سازمانی که متشکل از عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای است، کانون تحقیق چهل ساله بوده است؛ اگرچه سه شکل عدالت سازمانی با یکدیگر رابطه دارند اما تحقیق نشان می‌دهد که آنها در روابط خود با دیدگاه‌های شغلی کارمندان مستقل هستند (دکونینک^۷، ۲۰۱۰).

تحقیق دربارهٔ عدالت سازمانی به طور شگرفی طی سال‌های اخیر افزایش یافته است و توجه زیادی به ماهیت ابعاد عدالت سازمانی و روابط آنها با انواع نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی معطوف شده است. همچنین تئوری‌هایی نیز وجود دارد که مفهوم عدالت اجتماعی و اهمیت حفظ عدالت در محل کار را مورد بررسی و مطالعه قرار می‌دهند که می‌توان به تئوری انصاف (آدامز^۸، ۱۹۶۵)، تئوری تبادلات اجتماعی (هومانز^۹، ۱۹۶۱)، تئوری محرومیت یا ناکامی نسبی (مارتین^{۱۰}، ۱۹۸۱)، تئوری انگیزش عدالت (لمر^{۱۱}، ۱۹۷۷) و مدل قضاوت بر مبنای عدالت (لونتال^{۱۱}، ۱۹۷۶) اشاره کرد. مطالعات در این حوزه‌ها نشان داده است که استنباط و دریافت‌های نبود عدالت نه تنها باعث ایجاد نارضایتی می‌شود، بلکه شیوع پدیده‌هایی مانند کاهش عملکرد شغلی (گرینبرگ^{۱۲}، ۱۹۸۸)، پایین آمدن کیفیت کار و همکاری نکردن با سرپرستان از دیگر پیامدهای آن است (کمپل و فینچ^{۱۳}، ۲۰۰۴).

محققان برای عدالت ابعادی مانند عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عدالت تعاملی میان فردی و عدالت اطلاعاتی را بازشناسی و مفهوم‌سازی کرده‌اند (گیلیاند^{۱۴}، ۲۰۰۸). در جدول ۱ ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی ادراکی مورد

1. Bos
4. Moorman
7. Adams
10. Lemer
13. Campbell & Finch

2. Alexander & Ruderman
5. James
8. Homans
11. Leventhal
14. Gilliland

3. Bakhshi, & et al.
6. Deconinck
9. Marttin
12. Greenberg

جدول ۱: ابعاد عدالت سازمانی

عدالت توزیعی: مطابق تئوری انگیزشی برابری آدامز، عدالت توزیعی زمانی حاصل می شود که کارکنان احساس کنند که نسبت های ورودی ها (تلاش ها) به خروجی هایشان (پاداش ها) با همین نسبت ها در همکارانشان برابر باشد (ایوان سویچ و متسون، ۱۹۹۶).

عدالت رویه ای: یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین و توزیع پاداش ها استفاده می شود (رابینز، ۲۰۰۱). عدالت مرادده ای (تعاملی): شامل روشی است که عدالت سازمانی از سوی سرپرستان به زیردستان منتقل می شود (اسکاندورا، ۱۹۹۹). این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی با رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است (اسپکتور و چاراش، ۲۰۰۱).

مفهوم سازی رفتار شهروندی سازمانی

معمولاً کارکنان با توجه به الگوهای ارتباطی، اقدامات منحصر به فردی را اجرا قرار می کنند. آنها قادر به درک تأثیر اقدامات خود بر مقیاس های عملکرد، هم ترازای اقداماتشان با استراتژی سازمانی و تحقق یافتن عملکردها هستند (لوری^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در عین حال مبانی نظری مختلف بارها به این موضوع اشاره داشته اند که عدالت سازمانی، از مهم ترین مقدمه های نیل به رفتار شهروندی سازمانی است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط بتمن و ارگان^۲ در اوایل دهه ۱۹۸۰ به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و همکاران^۳، ۲۰۰۳). بعضی از محققان رفتار شهروندی سازمانی که معمولاً در محل کار اتفاق می افتد را مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه اختیاری می دانند که بخشی از وظایف رسمی نیستند، اما با این وجود توسط افراد انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمانی آنها می شوند (اپل بام^۴ و همکاران، ۲۰۰۴). به عنوان مثال یک کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و تا دیروقت در محل کار ماندن نداشته باشد اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل شدن جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان می ماند و به دیگران کمک می کند (کروپانزانو و همکاران^۵، ۲۰۰۰).

در دهه های اخیر از اصطلاحاتی مانند رفتار پیش اجتماعی (بریف و موتوولدو^۶، ۱۹۸۶)، رفتار فراتر از وظایف (ون دینی و همکاران^۷، ۱۹۹۵)، خودجوشی سازمانی^۸ و عملکرد زمینه ای (بورمن و موتوولدو^۹، ۱۹۹۳) برای تشریح چنین رفتارهایی استفاده شده اند. هر کدام از این مفاهیم خاستگاه متفاوتی داشته اند ولی به طور کلی به مفهوم یکسانی اشاره دارند که در

1. Laurie
4. Appelbamus
7. Van Dyne et al

2. Batman & Organ
5. Cropanzano & et al
8. Organizational spontaneity

3. Bienstock et al
6. Brief & Motowildo
9. Borman and Motowildo

این مقاله با عنوان رفتار شهروندی سازمانی مدنظر قرار می‌گیرند. منظور از پدیده رفتار شهروندی سازمانی آن دسته از فعالیت‌های مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، توسط فرد انجام می‌شود و هر چند که سیستم پاداش رسمی سازمان این رفتارها را شناسایی نمی‌کند ولی برای عملکرد خوب سازمان مؤثر هستند. کوانتر^۱ (۲۰۰۳) معتقد است در رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که با وجود اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود. ارگان (۱۹۸۸) نیز اظهار می‌دارد رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (کوهن و کول^۲، ۲۰۰۴).

مجموعه این تعاریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارند. اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که سازه رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند بعدی دارد. جدول ۲ ابعاد توسعه یافته رفتار شهروندی سازمانی را مطابق مدل پادساکوف^۳ (۲۰۰۰) نمایش می‌دهد که مورد نظر مقاله حاضر است.

جدول ۲: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

رفتارهای کمک‌کننده: رفتارهای کمک‌کننده شامل کمک کردن داوطلبانه به دیگران و یا جلوگیری از اتفاق افتادن مشکلات مربوط به کار است.

رادمردی: ارگان (۱۹۹۰) رادمردی را به عنوان تمایل به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر ناراحت‌کننده در کار بدون شکایت و ابراز ناراحتی تعریف کرد.

وفاداری سازمانی: وفاداری سازمانی پیروی از موازین سازمان و عمل کردن به وظایف، ماورای علائق کوتاه بینانه فردی، گروه‌های کاری و یا بخش‌هاست.

اطاعت سازمانی: اطاعت سازمانی پذیرش ضرورت و مطلوبیت قانون‌های منطقی و مقررات سازمانی است.

ابتکارات فردی: نوعی رفتار فراتر از نقش‌های سازمانی است که ماوراء حداقل انتظارات شغلی، دربرگیرنده فعالیت‌های خلاقانه داوطلبانه و طراحی‌های نوآورانه برای بهبود وظیفه شخصی و یا عملکرد سازمانی است.

رفتار یا فضیلت مدنی: منطبق بر رفتار مدنی، همان‌طور که شهروندان یک جامعه در قبال آن جامعه مسئول هستند، هر عضو سازمان نیز مسئولیت‌هایی را در قبال سازمان برعهده دارد.

توسعه خود: توسعه خود شامل رفتارهای داوطلبانه کارکنان به منظور بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایشان است.

بعضی پژوهش‌ها که تاثیر فرصت‌های رشد حرفه‌ای، خط‌مشی‌های زندگی کاری و برنامه‌های توانمندسازی بر تعهد سازمانی معلمان را بررسی کرده‌اند در نهایت گزارش کرده‌اند که همه این موارد منجر به پدیدآیی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان می‌شوند (نور^۴، ۲۰۰۹).

1. Kwantes
4. Noor

2. Cohen & Kol

3. Podsakoff

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند. یکی از این واکنش ها افزایش یا کاهش برون داده است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی شود دچار نوعی تنش منفی می شوند. در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می کنند میزان درون داده ها و مشارکت های خود را در سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی، ممکن است رفتار شهروندی آنها کاهش یابد. برعکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد برانگیخته می شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند شهروندی سازمان، درون داده ها و مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند.

با توجه به مبانی نظری اشاره شده به خصوص در محیط های آموزشی به نظر می رسد مطالعه هم زمان متغیرهای عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می تواند چشم انداز مؤثرتری از مدیریت سازمان های آموزشی عرضه کند. در عین حال ظرفیت و کیفیت معلمان تعیین کننده ترین شاخص موفقیت هر نظام آموزشی است (جولیده و یشودهارا^۱، ۲۰۰۹). لذا مقاله حاضر درصدد بررسی فرضیه های حاصل از این پرسش های اساسی بوده است که آیا بین ابعاد عدالت سازمانی ادراکی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ اینکه کدام بعد از عدالت سازمانی توان بیشتری برای تبیین رفتار شهروندی سازمانی معلمان را دارند؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه دبیران مقطع متوسطه استان گیلان به تعداد ۴۹۴۹ نفر بودند. نمونه تحقیق بر مبنای جدول کرجسی و مورگان^۲ و با اعمال تناسب حجم نمونه کل و تعداد مدرسه (به تفکیک جنسیت) به صورت طبقه ای نسبی (دلاور، ۱۳۸۵) ۳۵۷ نفر برآورد شد. برای جمع آوری داده ها متناسب با تعداد متغیرها از دو نوع پرسش نامه بهره گیری شد. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش نامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسش نامه دارای ۱۱ سؤال با طیف لیکرت پنج تایی است که سه بُعد "عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی" را اندازه گیری می کند. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برآورد شده است. همچنین برای سنجش متغیر دوم از پرسشنامه رفتار شهروندی پادساکوف و همکاران (۲۰۰۰) بهره گیری شد. این پرسشنامه که رفتارهای کمک کننده، رادمردی، وفاداری سازمانی، اطاعت سازمانی، ابتکارات فردی، رفتار یا فضیلت مدنی و توسعه خود را می سنجد، دارای ۲۰ سؤال در طیف لیکرت پنج تایی است. میزان پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ برآورد شد. هم چنین برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها از شاخص گرایش مرکزی استفاده شد. برای تحلیل استنباطی داده ها نیز از آماره های ضرایب همبستگی^۳ پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

بحث و یافته ها

پس از اجرای پرسشنامه ها که در یک بازه زمانی یک هفته ای توزیع و جمع آوری شدند، داده های به دست آمده استخراج و تجزیه و تحلیل شد. در این قسمت ضمن ارائه نتایج تجزیه داده ها و تحلیل استنباطی آنها، منطبق با فرضیه های

1. Joolideh & Yeshodhara

2. Krejcie & Morgan

صورت بندی شده، یافته های مقاله گزارش می شوند.

تحلیل فرضیه او پژوهش: بین ابعاد عدالت سازمانی ادراکی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. برای تحلیل این فرضیه پس از برآورد پیش فرض هایی مانند نرمال بودن توزیع نمونه ها و فاصله ای بودن سطح تفسیر نمرات از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. خلاصه نتایج این تحلیل در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: برآورد همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در گروه نمونه (تعداد ۳۵۷ نفر)

متغیرهای پژوهش	رفتار شهروندی سازمانی	سطح معناداری
رفتار شهروندی سازمانی	۱	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۰/۵۴۷	۰/۰۰۰
عدالت رویه ای	۰/۴۹۹	۰/۰۰۰
عدالت تعاملی	۰/۴۸۸	۰/۰۰۰

داده های جدول ۳ نشان می دهند که همبستگی گزارش شده بین هر سه بعد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مثبت و معنی دار است. یعنی مشاهده می شود هر قدر معلمان در سازمان خود عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی بیشتری را ادراک می کنند به همان نسبت رفتار شهروندی سازمانی آنها نیز افزایش می یابد.

تحلیل فرضیه دوم پژوهش: ابعاد عدالت سازمانی ادراکی از توان کافی برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان برخوردارند؟

پس از برآورد روابط و همبستگی های جداگانه متغیرهای مستقل (ابعاد عدالت سازمانی ادراکی) و یک متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی)، مطابق فرضیه دوم پژوهش لازم بود تا در شرایط یک جا و با ورود هم زمان متغیرها در داخل یک آماره مناسب توان پیش بینی متغیر وابسته بر مبنای متغیرهای مستقل محاسبه شد. یقیناً مناسب ترین آماره برای تحقق این هدف معادله رگرسیون است. در نخستین گام برای تحلیل رگرسیون همبستگی های بین هر جفت از متغیرها محاسبه شد. در گام دوم بر مبنای روش مرسوم اینتر، متغیرهای پژوهش به تفکیک متغیر ملاک و پیش بین با هم وارد معادله رگرسیون شدند. جدول ۴ خلاصه این تحلیل را نمایش می دهد.

جدول ۴: خلاصه مدل ابعاد عدالت سازمانی ادراکی با رفتار شهروندی سازمانی

مدل	رگرسیون	ضریب تعیین	مجذور رگرسیون تعدیل شده	خطای استاندارد برآوردی
۱	۰/۶۲۴	۰/۳۹۰	۰/۳۸۴	۷/۳۵۷۲۸

متغیرهای پیش بین: ابعاد عدالت سازمانی ادراکی متغیر ملاک: رفتار شهروندی سازمانی

مطابق داده های جدول ۴، مقدار رگرسیون برآورد شده نشان می دهد که حدود ۶۲ درصد پراکندگی مشاهده شده در متغیر ملاک یعنی رفتار شهروندی سازمانی معلمان توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. ضریب تعیین $0/390$ نیز نشان می دهد که مدل پیشنهادی مبتنی بر متغیرهای پژوهش از تناسب خوبی برخوردار است ولی لازم است معنی دار بودن مدل محاسبه شود.

در فرایند تحلیل رگرسیون مناسب ترین آماره برای برآورد معناداری روابط پیش بینی شده، تحلیل واریانس است. جدول آنوا، همزمان چند فرضیه صفر معادل را آزمون می کند. اول اینکه رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین در جامعه مورد نظر وجود ندارد. دوم اینکه تمام ضرایب رگرسیون تفکیکی در جامعه مورد نظر صفر است و بالاخره این که مقدار مجذور رگرسیون چندگانه در جامعه مورد نظر صفر است. آزمون این فرضیه ها براساس نسبت مربع میانگین رگرسیون و میانگین باقیمانده صورت می گیرد که با نسبت F مشخص می شود. جدول ۵ داده های مربوط به این محاسبه را نشان می دهد.

جدول ۵: جدول ANOVA برای مدل رگرسیون

شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مربع میانگین	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۱۹۸۶/۶۱۳	۳	۳۹۹۵/۵۳۸	۷۳/۸۱۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۸۷۸۲/۹۸۲	۳۴۷	۵۴/۱۳۰		
مجموع	۳۰۷۶۹/۵۹۵	۳۵۰			

با توجه به اینکه سطح معناداری مشاهده شده کمتر از $0/05$ است، می توانیم این فرضیه صفر را رد کنیم که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین رابطه خطی وجود ندارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون جامعه صفر نیست. با توجه به رد فرض صفر لازم است برای ارزیابی سهم هریک از متغیرها در مدل پیشنهادی اندازه مربوطه برآورد شود. ضریب بتا بهترین مدل آماری برای تحقق این هدف است. مطابق این مدل اعداد بزرگ تر نشان می دهند که یک واحد تغییر در متغیرهای پیش بین اثر شدیدی بر متغیر ملاک دارد. جدول ۶ داده های حاصل از برآورد سهم متغیرها را نشان می دهد. مطابق جدول، روابط بین مقادیر تی (t) و Sig به اثر هر کدام از متغیرهای پیش بین اشاره ای اجمالی می کند. در واقع هر قدر مقدار t بزرگتر و مقدار p کوچک تر باشد، نشان می دهد متغیر پیش بین اثر بزرگ تری بر متغیر ملاک دارد.

جدول ۶: ضرایب ابعاد عدالت سازمانی ادراکی و رفتار شهروندی

مدل	ضرایب	خطای استاندارد	Beta	آماره تی (t)	سطح معنی داری
	ضریب ثابت	۱/۸۴۷		۲۹/۳۲۳	۰/۰۰۰
۱	عدالت توزیعی	۰/۱۷۵	۰/۲۳۹	۳/۱۰۶	۰/۰۰۲
	عدالت رویه ای	۰/۱۴۶	۰/۳۱۰	۶/۳۱۵	۰/۰۰۰
	عدالت تعاملی	۰/۳۲۳	۰/۱۸۳	۲/۲۴۲	۰/۰۱۶

داده های مندرج در جدول ۶ نشان می دهد که ابعاد سه گانه عدالت سازمانی ادراکی می توانند در حدود ۳۹ درصد متغیر رفتار شهروندی را تبیین کنند. در عین حال از بین سه متغیر پیش بینی که وارد معادله تحلیل رگرسیون شده اند، متغیرهای عدالت ادراکی توزیعی ($t = 3/106$) و عدالت ادراکی مراوده ای ($t = 2/242$) هر چند با متغیر ملاک دارای همبستگی معنی دار هستند و برای پیش بینی متغیر وابسته از سطح معنی داری معتبری برخوردارند، اما متغیر مستقل "عدالت رویه ای" با t معادل ۶/۳۱۵ و ضریب بتای بزرگتر در سطح معنی داری ۰/۰۵ پیش بینی کننده معتبرتری برای متغیر "رفتار شهروندی سازمانی" است.

بحث و نتیجه گیری

هم زمان با اشاعه جهانی شدن و رقابت بین المللی، اهمیت جذب، حفظ و مدیریت منابع کمیاب افزایش یافته است. در واقع دسترسی به این عوامل رقابتی افزایش اثربخشی سازمان ها را به دنبال خواهد داشت. در این بین منابع انسانی به عنوان حیاتی ترین عامل در موفقیت سازمان مستلزم توجه بیشتری است. در عین حال منابع انسانی نقش به سزایی در بخش خدمات مانند سازمان های آموزشی ایفا می کنند. به ویژه در سیستم های آموزشی پدیده هایی مانند افزایش رضایتمندی و انگیزش شغلی، تعهد سازمانی علاوه بر حمایت از رفتارهای خارق العاده معلمان، نقش بسزایی در افزایش رقابت پذیری مدرسه ها ایفا می کنند (ندیری، ۲۰۱۰). البته سازه های پیچیده ای مانند عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دو مقوله ای هستند که امروزه در حوزه تئوری های مدیریت رفتار سازمانی از جایگاه ویژه ای برخوردارند و سهم عمده ای در تبیین پدیده های اشاره شده دارند. از سوی دیگر این دو مبحث دارای نقاط مشترک فراوانی هستند که به نظر می رسد بر هم تأثیر گذار باشند. مقاله حاضر مبتنی بر همین پیش فرض ها سازمان داده شده است.

بر اساس نتایج این تحقیق اولاً بین ابعاد عدالت سازمانی ادراکی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای یا تعاملی) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین شدت توان پیش بینی عدالت رویه ای بر رضایت، تعهد و رفتار شهروندی چه به صورت مستقیم و چه غیر مستقیم، گویای جایگاه متمایز این متغیر در بهبود تمام متغیرهای نگرشی و رفتاری و در نتیجه عملکرد سازمان است.

همسو با نتایج پژوهش حاضر، باشار و سیگری (۲۰۱۵) نشان داده اند که بین عدالت سازمانی ادراکی و میل به خروج از سازمان رابطه معکوس وجود دارد. در عین حال آنها گزارش کرده اند که همه ابعاد عدالت سازمانی ادراکی پیش بین معتبری برای هویت سازمانی معلمان هستند. همچنین مرادی (۱۳۸۷) در پژوهش خود گزارش کرده است که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی با شهروندی سازمانی وجود دارد. آنها در نهایت ضمن ارائه مدل تحلیلی رفتار شهروندی سازمانی برحسب متغیرهای رهبری تحول آفرین و عدالت سازمانی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم این دو متغیر بر رفتار شهروندی سازمانی را مشخص کرده اند. هوشمند (۱۳۸۷) نیز تایید کرده است که بین مؤلفه های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) و کارآفرینی سازمانی ارتباط وجود دارد. ندیری (۲۰۱۰) در تحقیقی با بررسی نقش عدالت در اهداف جابه جایی، رضایتمندی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نشان داده است بهبود رضایتمندی شغلی با رفتار شهروندی رابطه دارد اما عدالت سازمانی توأمأ اثر بسزایی هم بر رفتار شهروندی و هم رضایت مندی شغلی وارد می سازد. چو و دنسریو (۲۰۱۰) در تحقیقی نتیجه گرفته اند که استنباط های عدالت در سطح گروهی و فردی نقش بسزایی در رابطه میان رفتارهای رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می کند.

با توجه به نتایج مقاله حاضر و مطالعات همسو با آن پیشنهاد می شود که از نظام پرداخت پاداش های انجام کار با سایر همکاران به طور مساوی توجه شود و نتایج کار و پاداش های دریافتی با توجه به عملکرد کاری دبیران باشد. عواملی مانند طول زمان کار، شیفت کاری و شرایط در پرداخت حقوق و پاداش برای همه معلمان هم تراز به طور یکسان در نظر گرفته شود و نیز سطح درآمد، برنامه کاری و مسئولیت های شغلی، عادلانه باشد. همچنین پیشنهاد می شود که در سازمان آموزش و پرورش سیاست جبران خدمات، یکسان و از روی عدالت و نیز بدون تعصب و غرض ورزی به کار گرفته شود و رویه های موجود در تخصیص پاداش ها و جبران خدمات در طی زمان، ثابت بماند. مدیران مدرسه ها نیز لازم است در برخورد با معلمان، ادب و احترام را رعایت کنند و از صداقت لازم برخوردار باشند و از به کارگیری تعابیر و برچسب های نادرست نسبت به آنان خودداری کنند. البته به زعم مدیران و تصمیم گیرندگان ممکن است اینگونه تلقی شود که هم اکنون نیز این موارد رعایت می شوند اما تمام این اقدامات زمانی مؤثر خواهد بود که برآیند آنها در معلمان احساس و ادراک عدالت را تداعی کنند. در مجموع یافته های این مقاله گویای این حقیقت است که برنامه ریزی در راستای تحقق ابعاد سه گانه عدالت سازمانی در حوزه های مختلف سازمان آموزش و پرورش، تأثیر مشهودی در تقویت متغیرهای نگرشی و رفتاری از جمله رضایت شغلی، اعتماد، تعهد و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان دارد.

منابع

فارسی

- اسکات، ر. (۱۳۹۲). سازمان‌ها سیستم‌های حقوقی حقیقی و باز. ترجمه محمدرضا بهرنگی. تهران: کمال تربیت.
- مرادی چالستری، م. ر. (۱۳۸۷). مدل سازی و تحلیل رابطه بین رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه دکتری تخصصی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه مبانی علوم انسانی، مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی.
- هوشمند، ل. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان راه داری و حمل و نقل جاده ای (ستاد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، رشته مدیریت منابع انسانی.

انگلیسی

- Alexander, S., & Ruderman, M. (1997). **The role of procedural and distributive justice in organizational behavior.** *Social Justice Research*, 1, (2), 177-198.
- Appelbamum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C. & Serroni, C. (2004), **Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust.** *Management Decision*, 42 (1).
- Bakhshi, A., Kuldeep, K. & Ekta, R. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, Vol. 4.
- Barkhordar, .F. (2014). **Organizational justice and organizational commitment (A study on employees of Payame Noor Universities in Khorasan Jonobi, Iran).** Reef Resources Assessment and Management Technical Paper, 40 (1).
- Başar, U., & Sığrı, Ü. (2015). **Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification.** *Educational Sciences: Theory & Practice*. 2015 February. 15(1), 45-59
- Bienstock, C.Carol& Demoranville, W.Carol & Smith, K.Rachel. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of services marketing*, 17 (4), 378-357.
- Bos, K.V (2001), Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 254-259, 58.
- Campbell L. & Finch E. (2004). **Customer satisfaction and organizational justice.** *facilities*, 22 (7-8).

- Cho, J. & Dansereau, F. (2010). **Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors.** The Leadership Quarterly.
- Cohen, Aaron & Kol, Yarden. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior, an empirical examination among ... nurses. *Journal of managerial psychology*, 19 (4).
- Cropanzano, R. et al. (2000). **The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance rating, and organizational citizenship behaviors.** Fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in New Orleans, April 13-16.
- Deconinck B. James. (2010). The effect of organizational justice perceived organizational support and perceived supervisor support on marketing employees level of trust. *Journal of Business Research* 63(12):1349-1355.
- Dymek-Thompson, C. M. (2004). **Teachers' perceptions of organizational justice as it relates to leader behavior.** Doctoral Dissertations. <http://digitalcommons.uconn.edu>
- Gilliland, Stephen. (2008). **The tail of justice: A critical examination of the dimensionality of organizational justice constructs.** Human Resource Management Review 18 (2008) 271–281
- Goldman, E. O. (2004). National Security in the Information Age: Issues, Interpretations, Periodizations. Routledge (U.K.).
- Gorsek, A. K. & Cunningham, M. M. (2014). **A Review of Teachers' Perceptions and Training Regarding School Bullying.** PURE Insights: 3, (6). Available at: <http://digitalcommons.wou.edu/pure/vol3/iss1/6>
- Nadiri, H. and Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality management*, Vol.29, 33-41
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250–259.
- James, K. (1993). **The social context of organizational justice: cultural, intergroup and structural effects on justice behaviors and perceptions.** In: Cropanzano, R. (Ed.), **Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management.** Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. 21–50.
- Joolideh. F. & Yeshodhara. K. (2009). Organizational commitment among high school teachers of India and Iran. *Journal of Educational Administration*, 47 (1), 127-136.
- Laurie L. Burney, Christine A. Henle, Sally K. Widener, (2009). **A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra- and in-role performance,** Accounting, Organizations and Society 34, 305–321
- MacKenzie, S. B.; Podsakoff, P. M. and Fetter, R. (1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Sales Performance. *Journal of Marketing*, 57, 70–80.

- Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. (1996). **Organizational Behavior and Management**, Mc Grow- Hill Companies.Inc
- Moorman, Robert H. (1991). Relationship Between Organization Justice and Organization Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 76(6).pp 845-855.
- Neihoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527 – 556.
- Noor, A. (2009). **Examining Organizational Citizenship Behavior as the Outcome of Organizational Commitment: A Study of Universities Teachers of Pakistan**. Proceedings 2nd CBRC, Lahore, Pakistan, November 14.
- Organ. D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good soldier syndrome**. Lexington Book, Lexington, MA.
- Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach. (2000). organizational citizenship behaviors: a critical review or the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, vol. 26, N3, pp.513-563
- Pugalendhi, Subburethina Bharathi and M, Umaselvi and Nakkeeran, Senthil kumar (2010). Quality of work life: Perception of college teachers. *Published in: Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 02 (01). 47-65.
- Robbins, S.P (2001). **Organizational Behavior**. New Delhi. Prentice Hall, Inc
- Scandura, T. A. (1999). **Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective**. Leadership Quarterly. 10.
- Schacter, D. (2011). **Psychology**. Worth Publishers.
- Spector, P.E & Charash, V.C, (2001). **The Role of Justice in Organizations. A Meta – Analysis**. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 180, 278.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *African Journal of Business Management*. 4(5), 695-70.