

بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد

حسن محجوب عشرت آبادی^۱، 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: ۱۳۹۱/۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۷/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ 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، ۱۶۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسش نامه 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 $0.1+$ وجود دارد. هم چنین، 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، پاسخ گویی 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، فن آوری اطلاعات و ترجیحات مصرف کننده به میزان بسیار زیادی دست خوش تحولات سریع و روز افزون جوامع قرار می گیرد (لیند بک و اسنور^۲، ۲۰۰۰).

Email: hassanmahjub@ut.ac.ir

2. Lind back & Snower

۱. نویسنده مسئول

مطالعات اقتصاد سنجی^۱ بسیار نشان داده‌اند که آموزش و پرورش یکی از عمده‌ترین شاخص‌های پیشرفت و توسعه اقتصادی کشورها محسوب می‌شود (ادنت^۲، ۱۹۹۷؛ مارتین^۳، ۱۹۹۸؛ دوتانی و همکاران^۴، ۱۹۹۹؛ پیرسون و تابلینی^۵، ۱۹۹۴؛ هانوشک و کیمکو^۶، ۲۰۰۰؛ دنیسون^۷، ۱۹۶۲؛ کروگر^۸، ۱۹۶۸؛ هیکس^۹، ۱۹۸۰؛ به نقل از نادری، ۱۳۸۶). 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 اثر بخشی 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 ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. رعایت عدالت، رمز بقا 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، ۱۳۸۷، 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 این رو 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 بیکره 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^{۱۱} (۱۹۶۵)، 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، ۱۹۶۵). در ادبیات سازمان و مدیریت واژه عدالت سازمانی، ابتدا توسط گرین‌برگ^{۱۱} (۱۹۸۷) به کار گرفته شده است (گرین‌برگ، ۱۹۹۰؛ مک دی وال و فلچر^{۱۲}، ۲۰۰۴). 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، ۱۹۹۰). در پژوهش‌های انجام شده در خصوص عدالت سازمانی، عدالت سازمانی را شامل سه بعد عدالت رویه‌ای^{۱۳} (تی-بات و واکر^{۱۴}، ۱۹۷۵)، عدالت توزیعی^{۱۵} (پرایس و مولر^{۱۶}، ۱۹۸۶) و عدالت تعاملی^{۱۷} (بیس و مواگ^{۱۸}، ۱۹۸۶) می‌دانند. البته در برخی دیگر از تحقیق‌ها به ابعاد زیر نیز اشاره شده است: عدالت اطلاعاتی دال بر این که توزیع اطلاعات درباره رویه‌ها، مرادده‌ها و توزیع نتایج باید عادلانه باشد (کال کیت^{۱۹}، ۲۰۰۱). 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، ۱۳۸۶)، عدالت مشاهده‌ای^{۲۰} مبنی بر اینکه فراگرد نیل به عدالت، توزیع نتایج و احساس‌ها، ماهیت رفتارها و مرادده‌های 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، ۱۳۸۷، ب). عدالت زبان شناختی^{۲۱} دال بر این که ساخت زبان و ماهیت مرادده‌های افراد در داخل سازمان و در سطوح گوناگون آن باید عادلانه بوده، رفتارهایی عادلانه را در میان آنان ترویج نمایند (پورعزت، ۱۳۸۷، الف). در این

1. Econometric
5. Person & Tabellin
9. Hick
13. Procedural Justice
17. Interactional Justice
21. Linguistic Justice

2. Adent
6. Haushek & Kimko
10. Adams
14. Thibaut & Walker
18. Bies & Moag

3. Martin
7. Denison
11. Green Berg
15. Distributive Justice
19. Colquitt

4. Dutta
8. Krueger
12. Mcdowall & Fletcher
16. Price & Mueller
20. Observational Justice

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^۱، ۲۰۰۳)؛ 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^۲، ۲۰۰۳). 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 درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان تأکید می‌کند.

عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس‌العمل‌های افراد به ادراکات آنها در زمینه عدم 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، ۲۰۰۴). لایند و تایلر^۳ (۱۹۹۸) عدالت رویه‌ای را به عنوان حالتی توصیف می‌کنند که در آن فرایند تصمیم‌گیری به صورت منصفانه‌ای داوری شود. به عبارت دیگر آنها عدالت رویه-ای را به منزله رعایت عدالت در فراگردهایی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابد، تعریف کرده‌اند (لایند و تایلر، ۱۹۸۸). 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، ۲۰۰۳). 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 کینیسکی^۴، ۲۰۰۱). 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 احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در بر می‌گیرد (کوهن و سکتز^۵، ۲۰۰۰). 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 حالی که 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، جابجایی 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^۶، هنگامی که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد را بررسی می‌کردند، در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد (هوسام^۷، ۲۰۰۸)، ولی قبل از وی بارنارد (۱۹۳۸) با بیان مفهوم اشتیاق به همکاری، کاتز و کوهن^۸ (۱۹۷۸) با بیان رفتارهای خودجوش همکارانه و حمایتی، این موضوع را مورد توجه قرار داده‌اند (ترنیسید و مارکیسون^۹، ۱۹۹۶). البته بعد از ابداع این مفهوم توسط ارگان و همکارانش، صاحب‌نظران مختلف با به کار بردن مفاهیمی هم چون رفتار فرا نقشی (ون‌داین، کامینگر و پارکز^{۱۰}، ۱۹۹۵)، رفتار سازمانی مددکارانه (بریف و میدلو^{۱۱}، ۱۹۸۶؛ جورج ویتنهاوس^{۱۲}، ۱۹۹۰؛ اوریلی و چاتمن^{۱۳}، ۱۹۸۶)،

1. Sitter
4. Krietner & Kinecki
7. Hossam
10. Van Dyne & et al
13. O'Reilly & Chatman

2. Lambert
5. Cohen & Sector
8. Katz & Kohan
11. Brief & Motowidlo

3. Lind & Tyler
6. Organ & et al.
9. Turnispeed & Murkison
12. Jorge & et al

رفتارهای خودجوش سازمانی (جورج و بریف^۱، ۱۹۹۲؛ جورج و جونز^۲، ۱۹۹۷) و عملکرد زمینه‌ای (بورسن و موتو ویدلو^۳، ۱۹۹۳؛ بورمن، وایت دورمی^۴، ۱۹۹۵؛ موتویدلو و ون استار^۵، ۱۹۹۴) در طول دو دهه به تبیین این موضوع پرداخته‌اند (پودساکف^۶ و همکاران، ۱۹۹۶).

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، ۱۹۸۳؛ به نقل از بیکتون^۷ و همکاران، ۲۰۰۷). این نوع رفتار نوعی رفتار فرا نقشی 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 شناسایی و پاداش داده می‌شوند، اما رفتارهای فرا نقشی 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 جی^۸، ۱۹۹۹). ویگودا و همکاران^۹ (۲۰۰۷) رفتار شهروندی سازمانی را کمک‌های غیررسمی می‌دانند که کارمندان را بدون توجه به تحریم‌ها و پاداش می‌توانند آنها را انجام یا از انجام آنها خودداری کنند. لی‌پین و جانسون^{۱۰} (۲۰۰۲) رفتار شهروندی را تمایل به تشریک مساعی و مفید بودن تعریف نموده‌اند (دی‌گروت و دیگران^{۱۱}، ۲۰۰۵). مکنزی و همکاران^{۱۲} (۱۹۹۸) 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^{۱۳}، ۲۰۰۸). 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 موران^{۱۴}، ۱۹۹۹). در مجموع می‌توان اذعان 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 رضایت مندی 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. سال (۱۹۹۸) ارگان^{۱۵} در مقاله خود به تفصیل به مفهوم‌سازی پدیده رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است او این رفتارها را به‌طور کلی در پنج بعد طبقه‌بندی می‌کند:

- ۱- نوع دوستی^{۱۶}: که عموماً در جهت یاری رساندن به دیگران است و با بهبود عملکرد افراد منجر به افزایش اثربخشی می‌شود.
- ۲- وجدان کاری و وظیفه‌شناسی^{۱۷}: که اثربخشی فردی و گروهی سازمان را افزایش می‌دهد.
- ۳- فضیلت مدنی^{۱۸}: به عنوان رفتارهایی است که توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمانی را افزایش می‌دهد.
- ۴- جوانمردی^{۱۹}: که عموماً دلالت بر تحمل شرایط نامناسب کاری و تحمل وضعیت‌هایی که اسباب زحمت می‌شوند، دارد.
- ۵- نزاکت^{۲۰}: 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 (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را به دو بعد، رفتار شهروندی که سازمان از آن منتفع می‌شود (OCB-O)^{۲۱} و رفتارهای شهروندی که افراد درون سازمان از آن بهره‌مند می‌شوند (OCB-C)^{۲۲}، طبقه‌بندی می‌کند (ویلیامز و همکاران^{۲۲}، ۱۹۸۸؛ به نقل از مانریکه و رودریگز^{۲۳}، ۲۰۰۷). مدل سه فاکتوری از رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش‌های بورمن و همکاران^{۲۴} (۲۰۰۷) و بورمن و کوهن^{۲۵} (۲۰۰۰) 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

1. Jorge & Brief
5. Motowidlo & Van Scotter
9. Vigoda & Eatel
13. Jung & Hong
17. Conscientiousness
21. Organizational Citizenship Behavior-Organization
25. Borman & cohen

2. Jorge&jones
6. Podsakoff
10. Lepin & Johnson
14. Brightman & Moran
18. Civic Virtue
22. Williams & et al

3. Borman, & Motowidlo
7. Becton
11. De Groot & et al
15. Organ
19. Sportsmanship
23. Manrique & Rodriguez

4. Borman, & Dorsey
8. Hui, Law & Chen
12. Maclenzie & et al
16. Altruism
20. Courtesy
24. Borman & et al

همکاران^۱، ۲۰۰۷). فارح و همکاران^۲ به نقل از آسیا (۲۰۰۸) مؤلفه های رفتار شهروندی را در قالب آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، هماهنگی میان فردی و محافظت از منابع سازمانی مورد توجه قرار دادند (آلیسیا^۳، ۲۰۰۸). هم چنین گراهام (۱۹۸۹) نیز در ادبیات رفتار شهروندی به چهار بعد کمک های بین شخصی^۴، ابتکار عمل فردی^۵، مجاهدت فردی^۶ و تقویت وفاداری^۷ اشاره کرده است. البته در سال ۱۹۹۱ او ابعاد رفتار شهروندی را در سه طبقه فرمانبرداری سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی طبقه بندی نموده است. در ادامه این طبقه بندی ها نت میر (۱۹۹۷)، رفتار شهروندی سازمانی را به چهار دسته جوانمردی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نوع دوستی تقسیم نموده است (کاسترو و همکاران به نقل از میمی، ۱۳۸۴). بررسی های پادساکف، مک کینز و پین (۲۰۰۰) نشان داد که تقریباً ۳۰ نوع متفاوت از ابعاد رفتار شهروندی شناسایی شده است. ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده است عبارتند از: نوع دوستی، وجدان کاری، احترام به دیگران، رادمردی و گذشت و رفتار مدنی (کاناوسکی و پاگ^۸، ۱۹۹۴؛ ارگان و رایان^۹، ۱۹۹۵؛ پادساکف، مک کینز و بومر^{۱۰}، ۱۹۹۶؛ وانگ و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۵). 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 گرفته اند. یکی از مهم ترین 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^{۱۲} (۱۹۹۱) بوده است، که عنوان می کند که عدالت رویه ای ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی کارکنان دارد. در مطالعه دیگری نیهوف و مورمن^{۱۳} (۱۹۹۳) به مطالعه رفتار شهروندی و تئوری مبادله بین ۴۷۵ کارمند بیمارستانی پرداختند آنها می خواستند ببینند اعتماد چه نقشی در عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. بل و همکاران^{۱۴} (۱۹۹۴) به نقل از کلید بری تأثیرات احساس مجازات ناعادلانه را بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه کردند آنها دریافتند که وقتی زیردستان احساس عدالت سازمانی بالایی داشته باشند تمایل آنها به مشارکت در رفتار شهروندی سازمانی افزایش می یابد. اسکارلیکی و همکاران^{۱۵} (۱۹۹۷) با مطالعه درباره رفتارهای ضد شهروندی سازمانی پی بردند که که رابطه منفی قوی بین این رفتارها و عدالت سازمانی وجود دارد. کونوسکی و پاگ^{۱۶} (۱۹۹۴) با مطالعه رابطه غیر مستقیم بین عدالت رویه ای و رفتار شهروندی سازمانی دریافتند که عدالت رویه ای اعتماد کارکنان به سرپرستان افزایش می دهد. در یک مطالعه نسبتاً جدید ویلیامز و همکاران^{۱۷} (۲۰۰۲) دریافتند که اجزای عدالت سازمانی تأثیری مثبت و قوی بر رفتار شهروندی می گذارند. ارتوک (۲۰۰۷) به نقل از دانائی فرد در پژوهشی که به منظور افزایش رفتار شهروندی در میان کارکنان دانشگاه های 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 هم چون عدالت رویه ای، 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 هم چنین عدالت سازمانی را به عنوان متغیر تأثیرگذار بر اعتماد می یابد. وست^{۱۸} (۲۰۰۶) 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 هم چنین رابطه معنادار و معکوسی با قصد ترک شغل دارد. علاوه بر این در این تحقیق بین (متغیرهای جمعیت شناختی) جنسیت و عدالت رویه ای و نیز جنسیت با قصد ترک شغل تفاوت وجود داشت. هم چنین بین سن و رفتار شهروندی و سن با قصد ترک شغل تفاوت وجود داشت.

یالماز و تسدین^۲ (۲۰۰۸)، در تحقیق خود با عنوان «رفتار شهروندی و عدالت سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» به این یافته ها دست یافتند که رابطه مثبتی بین ادراک معلمان از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی وجود دارد. هم چنین در این

1. Becton & et al
5. Personal Indstury
9. Organ & Ryan
13. Niehoff, & Moorman
17. Willias et al

2. Farh & et al
6. Personal Indstury
10. Podsakoff & et al
14. Bell & et al
18. West

3. Alicia
7. Loyal Boosterism
11. Wang & et al
15. Skarlicki & et al

4. Interpersonal Helping
8. Konovsky & Pugh
12. Moorman
16. Konovsky & Pugh

2. Yilmaz & Tasdan

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^۱ (۲۰۰۴) 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 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 چشم‌انداز ۱۴۰۴ 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 اولویت‌های کشور در سه حوزه دانش، مهارت و تربیت و افزایش سلامت روحی تأکید شده است. در همین برنامه اصلاح نظام اداری و توسعه عدالت اجتماعی مدنظر قرار گرفته است. با توجه به زمینه‌های مذکور و با احتمال اینکه عدالت سازمانی از ضروریات اساسی سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های 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 خرم‌آباد 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 ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد.

ب) هدف جزئی تحقیق: تعیین رابطه بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد. در راستای تحقق این اهداف ۴ سؤال پژوهشی به شرح ذیل تدوین شده است:

۱- آیا بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه وجود دارد؟

۳- کدام یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بهتر ادراک افراد را از عدالت سازمانی در ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد پیش‌بینی می‌کنند؟

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

روش شناسی

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) پرسش نامه عدالت سازمانی: پرسش نامه عدالت سازمانی یک پرسش نامه محقق ساخته جهت سنجش ادراک افراد از عدالت سازمانی طراحی شده است. مؤلفه های این پرسش نامه توسط ارگان و رایان (۱۹۹۵)، 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 ۲۱ مورد تنظیم نموده است. جهت تعیین روایی پرسش نامه از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است. به این منظور با مراجعه به متون علمی و منابع مربوط به موضوع و سؤالات پژوهش، متن پرسش نامه تنظیم شده و در اختیار افراد متخصص قرار گرفته است و پس از انجام دادن اصلاحات، روایی محتوایی و صوری پرسش نامه مورد تأیید آنها قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده روی ۳۰ نفر از اعضای نمونه اجرا شده که برای کل پرسش نامه عدالت سازمانی ۰/۸۳ و برای هر یک از ابعاد یعنی عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۵ و ۰/۸۸ بدست آمد که بیانگر پایایی بالای این پرسش نامه می باشد.

ب) پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی:

پرسش نامه رفتار شهروندی توسط ارگان و رایان (۱۹۹۵)، در ۶ 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 ۲۹ گویه تنظیم کرده است. برای تعیین روایی پرسش نامه، محقق پس از استفاده از منابع خارجی و کسب نظر صاحب نظران و اعمال اصلاحات مورد نظر، پرسش نامه نهایی را تدوین نمود. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده روی ۳۰ نفر از اعضای نمونه برای کل پرسش نامه ۰/۸۶ و برای هر یک از ابعاد آن به ترتیب فوق ۰/۸۸، ۰/۸۵، ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۷۲ و ۰/۸۱ به دست آمد که بیانگر پایایی بالای این پرسش نامه می باشد.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کلیه کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ 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 ۳۰۰ نفر بوده که ۷۵ نفر آن زن و ۲۲۵ نفر آن مرد بوده که از این تعداد نیز حدود ۲۵ درصد قراردادی و ۷۵ درصد دیگر رسمی بوده اند. به منظور نمونه گیری پس از برآورد آماری طی مطالعه مقدماتی و مشخص شدن حجم نمونه، تعداد ۱۶۸ نفر از کارکنان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

روش تحلیل داده‌ها

برای تحلیل آماری سؤالات کلی و جزئی تحقیق با توجه به اینکه نرمال بودن توزیع نمونه‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) مورد تأیید قرار گرفته است، لذا در تحلیل‌های آمار استنباطی توسط نرم افزار آماری SPSS، از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. بنابراین جهت بررسی رابطه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و جهت نشان دادن احتمال پیش‌بینی‌کنندگی متغیر عدالت سازمانی توسط مؤلفه‌های 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 و به منظور مطالعه تفاوت احتمالی بین جنسیت با متغیر عدالت سازمانی از آزمون t مستقل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های آمار توصیفی:

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

جدول ۱- بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیرها	مرد	زن	جمع کل	زیر دیپلم و دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	جمع کل
فراوانی	۱۰۴	۶۴	۱۶۸	۹	۳۸	۹۹	۲۲	۱۶۸
درصد فراوانی	۶۱/۹	۳۸/۱	۰/۱۰۰	۵/۴	۲۲/۶	۵۸/۹	۱۳/۱	۰/۱۰۰

ب) آمار استنباطی: یافته‌های مبتنی بر سؤالات پژوهش

پاسخ سؤال ۱: برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- همبستگی بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R		سطح معنی داری
			R	R ²	
عدالت سازمانی	پیرسون	۰/۴۲۴	۰/۱۷۹۷۷۶	۰/۱	۰/۰۱
رفتار شهروندی سازمانی					

ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر فوق در سطح معناداری ۰/۰۱ برابر ۰/۴۲۴ می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود و فرض مخالف با ۰/۹۹ 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 ۲: برای تعیین رابطه هر یک از ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳ - همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان

سطح معنی داری	جهت همبستگی	مجذور R	میزان همبستگی	نوع همبستگی	متغیر	متغیرهای پیش‌بین
		(R) ²			ملاک	
۰/۰۱	}	۰/۰۷۱۸۲۴	۰/۲۶۸	}	رفتار شهروندی سازمانی	عدالت توزیعی
۰/۰۱		۰/۰۵۲۹	۰/۲۳۰			عدالت رویه‌ای
۰/۰۱		۰/۲۳۴۲۵۶	۰/۴۸۴			عدالت تعاملی

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت، بین ابعاد عدالت سازمانی با متغیر رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه مثبت و معناداری در سطح معناداری ۰/۰۱ وجود دارد. به طوری که رفتار شهروندی سازمانی، بیشترین همبستگی را با مؤلفه عدالت تعاملی (تقریباً ۰/۴۸) و کمترین همبستگی را با مؤلفه عدالت رویه‌ای (تقریباً ۰/۲۳) داشته است.

پاسخ سؤال ۳: 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 ۴ ذیل ارائه شده است.

جدول ۴- 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) ²		
رگرسیون	۰/۴۸۶	۰/۲۳۶	۰/۲۳۱	۰/۳۴۸۵۰

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 ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهر خرم آباد را دارا می‌باشد. این مؤلفه تقریباً ۲۴ 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 ۵- 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	
۰/۰۱	۹/۶۶۸		۰/۱۷۴	۱/۶۹۷	ضریب ثابت
	۷/۱۶۰	۰/۴۸۶	۰/۰۵۳	۰/۳۷۹	وفاداری گام اول

جدول فوق ضرایب رگرسیون، آزمون T را در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ نشان می‌دهد. در اینجا ضرایب رگرسیون متغیر پیش‌بین یعنی وفاداری را نشان می‌دهد که این مؤلفه در سطح ($P < ۰/۰۱$) توانسته است واریانس متغیر عدالت سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد را تا حدودی معنی‌دار تبیین کند. ضریب ثابت مؤلفه وفاداری

($B = 1/697$) نشان می‌دهد که وفاداری با اطمینان $0/99$ می‌تواند تغییرات مربوط به عدالت سازمانی را پیش‌بینی 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 می‌شود. پاسخ سؤال شماره ۴: به منظور بررسی اینکه آیا بین ادراک کارمندان از عدالت سازمانی در گروه‌های مختلف جمعیت شناختی (جنسیت و سطح تحصیلات) تفاوتی وجود دارد یا نه، به دلیل برقراری همگنی واریانس‌ها و نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های آماری تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شده است. الف- جنسیت:

جدول ۶- نتایج آزمون t برای مقایسه عدالت سازمانی بر اساس جنسیت

آزمون‌های برابری واریانسها		آزمون برای میانگین‌های مساوی							
		f	سطح معناداری	t	درجه آزادی	سطح معناداری دو دامنه	تفاوت میانگین‌ها	تفاوت خطای استاندارد	فاصله اطمینان ۹۹%
								حد بالا	حد پایین
با فرض برابری واریانس‌ها	۱۸/۲۶۴	۰/۰۰۰	۴/۴۰۸	۱۶۶	۰/۰۰۰	۰/۲۶۴۱۸	۰/۰۵۹۹۳	۰/۱۰۸۰۱	۰/۴۲۰۳۵
با فرض عدم برابری واریانسها			۴/۹۸۴	۱۶۵/۱۶۱	۰/۰۰۰	۰/۲۶۴۱۸	۰/۰۵۳۰۱	۰/۱۲۶۰۵	۰/۴۲۰۳۱

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 ۶ 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 می‌شود و فرض مخالف با $0/99$ اطمینان پذیرفته می‌شود. یعنی بین ادراک کارمندان زن و مرد در مورد عدالت سازمانی تفاوت وجود دارد. بنابراین بر اساس میانگین‌های بدست آمده در دو جنس می‌توان گفت که کارمندان زن از عدالت در سازمان نسبت به مردان رضایت کمتری دارند.

ب) سطح تحصیلات

همان‌گونه که جدول شماره ۷ نشان می‌دهد میانگین نمره عدالت در بین کارمندان با سطح تحصیلات مختلف، متفاوت می‌باشد، بطوری که میانگین گروه دیپلم و زیر دیپلم برابر $3/11$ و برای گروه‌های فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس به ترتیب برابر $2/97$ ، $2/87$ و $2/71$ می‌باشد و این گویای این مطلب است که با بالا رفتن سطح تحصیلات، نگرش افراد نسبت به عدالت سازمانی کاهش یافته است.

جدول ۷: آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه جهت تعیین تفاوت بین میانگین‌های گروه‌های چندگانه سطح تحصیلات با عدالت سازمانی

جدول ۷- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای آزمون فرض صفر دال بر «عدم اختلاف میان میانگین ها»

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییر	
۰/۰۰۱	۵/۹۲۷	۰/۸۶۰	۳	۲/۵۸۱	بین گروه‌ها	عدالت سازمانی
		۰/۱۴۵	۱۶۴	۲۳/۸۰۷	درون گروه‌ها	
		۱/۰۰۵	۱۶۷	۲۶/۳۸۸	مجموع	

جدول شماره ۷ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه برای آزمون فرض صفر دال بر «عدم اختلاف میان میانگین ها» را گزارش می‌دهد، از آنجا که میزان f با درجه آزادی ۳ و ۱۶۴ برابر ۵/۹۲۷ با معناداری ($p = 0/001$) است؛ فرض صفر در سطح معناداری $\alpha = 0/01$ رد و تفاوت بین میانگین ها پذیرفته می‌شود. و از آنجا که نتایج آزمون همگنی واریانس ها 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 هم چنین بین نمره کارمندان با سطح تحصیلات فوق دیپلم و فوق لیسانس با سطح معنی داری ($sig = 0/02$) در سطح آلفای ۰/۰۱ تفاوت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارمندان ناحیه ۱ و ۲ سازمان آموزش و پرورش انجام گرفته است. در زیر به طور مفصل نتایج مربوط به رابطه بین دو متغیر فوق به همراه مؤلفه‌های آن ها 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 (۰/۴۲۴) در سطح معناداری ۰/۰۱ 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. هم چنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی حدود ۱۸ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان را تبیین نموده و درصد قابل ملاحظه‌ی دیگر به خاطر تأثیر عوامل و متغیرهای ناشناخته شده دیگر است.

بنابر این 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 (۲۰۰۴)، وست (۲۰۰۶)، یالماز و تسدین (۲۰۰۸) و کریگر و ویلیامز (۲۰۰۹) همسو می‌باشد.

۲- الف) نتایج به دست آمده از متغیر عدالت توزیعی و رفتار شهروندی نشان داد که رابطه‌ای مثبت و معنادار (۰/۲۶۸) در سطح معناداری ۰/۰۱ بین دو متغیر فوق وجود دارد. هم چنین ضریب تعیین بدست آمده (۰/۰۵۲۹ = V) نشان داد که مؤلفه عدالت توزیعی حدود ۶ 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 فاولین و سونی (۱۹۹۲) و نادری و تانوا (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. به طوریکه مک فاولین و سونی (۱۹۹۲) یک رابطه محکم بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی نشان داده‌اند. بنابر این 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 می‌گردد. بر مبنای اصل مبادله، کارکنانی که احساس می‌کنند درآمدشان در مقایسه با شغل‌های دیگر و در مقایسه با همکاران عادلانه است و هم چنین حقوقشان متناسب با سطح مسئولیت و عملکرد آنهاست، تمایل خواهند داشت که از رویه‌ها و مقررات سازمان پیروی کرده و وجدان کاری و جوانمردی و گذشت بیشتری از خود نشان می‌دهند. اما نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده این است که کارکنان رعایت عدالت در پیامدهای سازمان را درک نموده و سعی می‌کنند وقت کمتری، صرف شکایت در مورد مسائل جزئی نموده و مشکلات کاری را بزرگ جلوه ندهند. تصویری مثبت از خود ارائه داده و از رویه‌ها و مقررات سازمان پیروی کنند. به همکاران خود کمک کرده و به جنبه‌های 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.

۲- ب) نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داد که همبستگی بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی در سطح ۰/۰۱ برابر (۰/۲۳۰) بوده و هم چنین ضریب تعیین محاسبه شده (۰/۰۷۱۸۲۴ = V) نشان داد که مؤلفه عدالت توزیعی حدود ۷ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان را تبیین نموده است.

در سازمان، رویه‌های منصفانه باعث می‌شود که افراد هنگام مواجهه با پیامدهای نامطلوب احساس رضایت بیشتری نمایند. از طرفی ادراک غیر منصفانه بودن این رویه‌ها می‌تواند بیشتر از پیامدهای غیر منصفانه منجر به رنجش و خشم کارکنان گردد (لمبرت، ۲۰۰۳). بنابراین منطقی است اگر بگوئیم رعایت عدالت رویه‌ای می‌تواند به منزله رعایت یک منبع رضایت و ارزیابی‌های 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، ۱۹۹۸). نتایج پژوهش حاضر نشان داد، کارکنانی که درک مثبتی از رعایت عدالت رویه‌ای دارند و در سازمانشان معیارهای ارتقاء و رویه‌های تخصیص حقوق و مزایا به طور واضح تعریف شده و به اطلاع کارکنان می‌رسد و تصمیمات به دور از هرگونه تبعیض یا جانبداری اتخاذ می‌گردد از خود رفتارهای شهروندی سازمانی نشان می‌دهند. وجود رابطه این دو متغیر از طریق مبادله اجتماعی نیز قابل تبیین است به این معنی که، زمانی که کارکنان رعایت عدالت در رویه‌های سازمان را درک می‌کنند، سعی می‌کنند عمل متقابل انجام دهند.

نتایج این سؤال با نتایج تحقیقات محققانی که روابط بین عدالت رویه‌ای و OCB را مورد مطالعه قرار داده‌اند از قبیل؛ کاناوسکی و پوگ، (۱۹۹۴)؛ گرین برگ، (۱۹۹۰)؛ مورمن و همکاران، (۱۹۹۸)؛ روبین سون و موریزن، (۲۰۰۲) همسو می‌باشد.

کاناوسکی و پوگ (۱۹۹۴) در بررسی رابطه بین عدالت رویه‌ای و OCB که اعتماد در آن نقش میانجی داشت به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه‌ای بیشتر از عدالت توزیعی ارزشهای سطح بالای کارمندان را از طریق اطلاعات ارزنده و به طور مستقیم از طریق رویه‌ها و سیاستها که روی کارمندان تأثیر می‌گذارد را آشکار می‌سازد. با این وجود عدالت توزیعی بیشتر از طریق جبران پاداش های درونی سازمان به کارمند بسنده می‌کند (دیوید هاف، ۲۰۰۷).

۲- ج نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی در سطح ۰/۰۱ نشان داد که بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی میزان همبستگی (۰/۴۸۴) وجود دارد، از طرفی مؤلفه عدالت تعاملی توانسته حدود ۲۴ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی کارمندان شهر خرم آباد را تبیین نماید.

هنگامی که افراد سازمان در کی 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 می‌کنند، احساس رضایت شغلی بیشتری کرده و عملکردشان افزایش و بروز رفتارهای شهروندی در آن ها افزایش می‌یابد. 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 می‌گیرند، تشریح و نحوه رفتار افراد مسئول اجرای تصمیمات، با افرادی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند با احترام باشد، افراد اطاعت از رویه‌های 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 خود می‌پندارند و سعی می‌کنند که با بروز رفتارهای شهروندی یک عکس العمل سیستماتیک نسبت به این رفتار سازمان با خود داشته باشند.

بارون و کینی (۱۹۸۶) معتقدند، هنگامی که افراد احساس کنند، در سازمان با آن ها به صورت غیر منصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگرانه‌ای را از خود نشان می‌دهند. بنابر این 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، سایینگ و آشتن (۲۰۰۶) و کریکر و ویلیامز (۲۰۰۹) همسو می‌باشد.

منابع فارسی

امیرخانی، م. (۱۳۸۴). 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. (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی، دانش مدیریت دانش، شماره ۵۵، صص ۱۱۷-۸۳.

پورعزت، ع. (۱۳۸۷ الف). **مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی "ع"**، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

پورعزت، ع. (۱۳۸۷ ب). **مبانی دانش اداره دولت و حکومت**، تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها. دانائی فردح و ابراهیمی، ع. (۱۳۸۸). **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. (۱۳۸۶). **روش های تحقیق در علوم رفتاری**، چاپ دوازدهم، تهران، انتشارات آگاه. کلیدبری، ح و باقر سلیمی، س. (۱۳۸۸). **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. (۱۳۸۶). **مروری بر مهاجرت نخبگان در نهادهای آموزشی**، رهیافت، شماره ۴۰. مقیمی، س. م. (۱۳۸۴). **رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل**، فرهنگ مدیریت، سال سوم شماره یازدهم. نادری، ا. (۱۳۸۶). **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., and 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., and 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., and Mike, S. 2007, **Evaluating and Rewarding Ochs: 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., and 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., and 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., and 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.
- Hoff, D. 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., and 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., and 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.
- Hossain, M., and 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., and 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., and 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., and 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 and Reliability Management, Vol. 25, No. 8, pp. 793- 808.
- Karriker, J.H., and 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., and Pugh, S. D., 1994, **Citizenship Behavior and Social Exchange**, Academy of Management Journal, Vol.37, No. 3, pp. 656-669.
- Krieter and Kinecki, 2001, **Organizational Behavior**, Irwin/ McGraw, Hill.
- Lambert, E., 2003, **The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff**, Journal of Criminal Justice, 32, 2, 425-482.
- Lind Back, A., and 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., and 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 Statistical and Social Inquiry, Society of Ireland, pp. 99-128.
- Mcfarlin, D.B., and 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, and 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., and Fletcher, C., 2004, **Employee Development: An Organizational Justice Perspective**, Personnel Review, Vol. 33, No. 1, pp. 420-481.
- Mcfarlin, D.B., and 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., and 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., and 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., and 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. and Tabellini, G., 1994, **Is Inequality Harmful for Growth?** Journal of American Economic Review, Vol. 84, pp. 21-60.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie S.B., and 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., and 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., and 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., and 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., and Tasdan, M., 2008, **Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools**, Journal of Educational, Vol. 47, No. 1, pp. 108-126.