

## بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان

مسعود فرهادی نیا<sup>۱</sup>، پرستو کردستانی مقدم<sup>۲</sup>، فرزاد ابراهیم زاده<sup>۳</sup>، سیمین رضایی<sup>۴</sup>

۱. کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده پرستاری و مامایی خرم آباد، دانشگاه علوم پزشکی لرستان
۲. دانشجوی دوره دکترای علوم اعصاب، عضویات علمی دانشکده پرستاری و مامایی خرم آباد، دانشگاه علوم پزشکی لرستان
۳. کارشناس ارشد آمار دانشکده بهداشت، عضویات علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دانشگاه علوم پزشکی لرستان
۴. کارشناس کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده پرستاری و مامایی خرم آباد، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

افلاک / سال ششم / شماره ۱۹۱۸ / بهار و تابستان ۱۳۸۹

### چکیده

**مقدمه و هدف:** عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان ها با کارکنان اشاره دارد و بیان کننده شیوه رفتار و برخورد سازمانها با کارکنان و احساس متقابل کارکنان در برابر این رفتارها می باشد. رفتار شهروندی سازمانی نیز رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می گیرد. این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شاغل دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام شد.

**مواد و روش ها:** مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی مقطعی از نوع همبستگی بود و روی ۲۱۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان به روش سرشماری انجام شد. اطلاعات از طریق پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه های های روا و پایا شده عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی جمع آوری شد. برای تجزیه تحلیل داده ها از آزمون فراوانی، درصد و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

**یافته ها:** نتایج نشان داد که عدالت سازمانی کلی با رفتار شهروندی سازمانی ضریب همبستگی ۰/۳۵۳ داشت که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار بود و ضرایب همبستگی عدالت سازمانی کلی با ۵ حیطه ی وظیفه شناسی، فضیلت شهروندی، نوع دوستی، جوانمردی و احترام و تکریم ۰/۳۴ تا ۰/۱۸ دامنه تغییر داشت و همگی مثبت و معنی دار بودند.

**نتیجه گیری:** کاربرد عدالت سازمانی و نحوه صحیح به کارگیری آن توسط مسئولین، برای افزایش مطلوبیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، ضروری به نظر می رسد.

**واژه های کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، همبستگی

## مقدمه

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی است (۱). سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن است (۲). عدالت در لغت به معنای دادگری، داد، انصاف و حق است (۳). واژه عدالت سازمانی<sup>۱</sup> برای اولین بار توسط گرین برگ<sup>۲</sup> در دهه ی ۱۹۷۰ بیان گردید و به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان با کارکنان اشاره دارد (۴). پژوهشها در حوزه عدالت سازمانی نشان می دهد که کارکنان حداقل با دو منبع اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است که می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زیر دست اثر بگذارد و منبع دوم خود سازمان به عنوان یک کل است. اگرچه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (۵). در واقع، عدالت به این معنی نیست که بطور اجباری استاندارد واحدی برای تمام افراد وجود داشته باشد، بلکه به این معنی است که افراد مسئولیت معینی را با شرایط معین بپذیرند و منصفانه به آن عمل کنند (۶). درک عدالت تحت تاثیر پیامدهایی که شخص از سازمان دریافت می کند، رویه های سازمانی (رویه ها و کیفیت تعاملات) و خصوصیات ادراک کننده، قرار دارد و شامل عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی می باشد (۷). رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان<sup>۳</sup> در اوایل دهه میلادی به دنیای علم ارائه گردید (۸) و عبارت است از: "مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود، توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند" (۹). ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با وجود این، باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود. (۱۰) صاحب نظران عرصه

رفتار سازمانی پس از مطالعات متعدد خود پیرامون این پدیده، سه ویژگی، غیرقطعی بودن (غیردستوری بودن)، رفتارهای ناشی از ابتکارات فردی و مستقل کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی که باعث منفعت سازمان می شود را به عنوان ویژگی های اصلی رفتارهای شهروندی عنوان نمودند. گراهام<sup>۴</sup> معتقد است رفتار شهروندی به سه نوع مختلف خود را نشان می دهند که شامل اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی می شود. ارگان همچنین وظیفه شناسی، نوع دوستی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم را به عنوان ابعاد شهروندی سازمانی بیان کرد (۱۱). ویژگی های فردی و سازمانی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می باشند. تعدادی از این ویژگی های فردی عبارتند از: رضایت شغلی، ویژگی های جمعیت شناختی مانند سطح سواد، ارزش های جمع گرایی و اجتماعی (توجه به گروه)، ویژگی های شخصیتی مانند نیاز به کسب موفقیت و وجدان کاری (وظیفه شناسی)، اعتماد بین کارکنان و سرپرستان و قدرت خلاقیت سرپرستان. و ویژگی های سازمانی شامل ادراک کارکنان از وجود عدالت در سازمان، ادراک آنها از وجود حس اعتماد بین آنها و مدیران و سرپرستان سازمان، وجود یک سیستم پاداش منصفانه و وجود هنجارها و ارزش های مبتنی بر اصول همکاری و مشارکت در سازمان (۱۲). هرچند رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود. مدیران سازمانی باید با وضع سیاستها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن و تشویق رفتارهای شهروندی در سازمان تلاش کنند. در همین راستا می توان به مواردی مانند گزینش و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات

1. Organizational Justice
2. Greenberg
3. Bathman & Organ
4. Graham



نمونه پژوهش شامل ۲۱۰ نفر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان شاغل در معاونت‌های آموزشی، دانشجویی-فرهنگی و تحقیقات و فناوری است که، با توجه به محدودیت و سهولت دسترسی به جامعه آماری به روش سرشماری انتخاب شده اند. اطلاعات با استفاده از سه پرسشنامه گردآوری گردید. پرسشنامه های مورد استفاده شامل پرسشنامه ی مشخصات فردی برای سنجش متغیرهای جنس، وضعیت تأهل، سابقه ی کار، پست سازمانی و مدرک تحصیلی (آخرین مدرک تحصیلی) و ... و پرسشنامه ی استاندارد شده عدالت سازمانی که توسط مورمن و نیهوف<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) ساخته شده است که شامل ۲۴ سؤال است و عدالت سازمانی را در سه حیطه عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی می سنجد (۲۰). نعمی (۱۳۸۳) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آورد. و غفوری و همکاران (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲ محاسبه کرده اند (۲۰،۲۱).

پرسشنامه ی استاندارد شده رفتار شهروندی سازمانی که توسط پودساکف<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) ساخته شده است، نیز رفتار شهروندی سازمانی را در حیطه های نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت شهروندی و احترام و تکریم در قالب ۲۰ سؤال می سنجد (۲۳). نعمی (۱۳۸۳) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آورد. مردانی (۱۳۸۸) پایایی این پرسشنامه را ۰/۷۶ محاسبه کرده است (۱۷،۲۳). سئوالات هر دو پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده و به صورت خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴، متوسط = ۳، کم = ۲، خیلی کم = ۱ امتیاز بندی شد. حداقل و حداکثر امتیاز برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۲۰ تا ۱۰۰ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی ۲۴ تا ۱۲۰ بود.

در این مطالعه نیز، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی ابزار برای عدالت سازمانی ۰/۸۹ و رفتار شهروندی ۰/۸۱ بدست آمد.

و سیستم های غیررسمی که برای ارتقا و ترغیب رفتار شهروندی مناسب اند اشاره کرد (۱۳). تحقیقات نشان داده اند رفتار عادلانه، عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آنها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان شان قضاوت می کنند بسیار مهم است (۱۴). در رابطه با موضوع پژوهش حاضر تحقیقاتی توسط کول کوپیت<sup>۱</sup> و همکاران (۱۵)، اسکارلیکی<sup>۲</sup> در کشور سنگاپور (۱۶)، مردانی و حیدری در اصفهان (۱۷)، رامین مهر (۱۸) و ساعتچی (۱۹) ... در ایران انجام شده است. با توجه به اهداف، ماموریت و رسالت دانشگاه علوم پزشکی لرستان می توان چنین استنباط نمود برای تحقق چنین اهداف و آرمانهایی تربیت نیروهایی ماهر، متعهد، دارای توان و شایستگی های علمی، فنی و مهارتی بسیار حایز اهمیت است. در استان لرستان در رابطه با موضوع فوق تا زمان پژوهش حاضر تحقیقی صورت نگرفته است. با عنایت به اهمیت متغیرهای ذکر شده و تأثیر آنها بر عملکرد پرسنل دانشگاه، این پژوهش با هدف تعیین رابطه ی عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۸۹ انجام شد. تا با استفاده از نتایج آن و طراحی برنامه های مداخله ای، بتوان در جهت ارتقای سلامت سازمانی گام برداشت.

## مواد و روش ها

این مطالعه توصیفی مقطعی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان شاغل در معاونت‌های آموزشی، تحقیقات و فناوری و دانشجویی - فرهنگی در سال ۱۳۸۹ می باشند.

1. Colquitt
2. Skarlicki
3. Niehoff, Niehoff Moorman
4. Podsakoff



۲۳/۹ درصد) دارای سابقه کار بین ۲۰-۱۳ سال و ۲۶ نفر (۱۴/۱ درصد) دارای سابقه بالاتر از ۲۰ سال بودند ۱۹ نفر (۱۰/۳ درصد) دارای پست کارشناس ارشد، ۱۲۴ نفر (۶۷/۴ درصد) کارشناس و ۳۹ نفر (۲۱/۲ درصد) مسئول واحد بودند.

بر اساس جدول شماره ۱، در بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی، مولفه نوع دوستی دارای بیشترین و مولفه جوانمردی دارای کمترین میانگین است و رفتار شهروندی کلی دارای میانگین ۳/۲ می باشد. بر اساس جدول شماره ۲، در بین مولفه های عدالت سازمانی، مولفه عدالت رویه ای دارای بیشترین میانگین و مولفه عدالت توزیعی دارای کمترین میانگین است. و عدالت سازمانی کلی دارای میانگین ۳/۲ می باشد.

بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مستقیم و معنی داری به دست آمد ( $P=0/001$  و  $r=0/35$ ) (جدول شماره ۳)

جدول شماره ۱: فراوانی رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن

رفتار شهروندی و ابعاد آن	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
وظیفه شناسی	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۲۰۰	۰/۹۵۲۷۹
نوع دوستی	۱/۲۵	۵/۰۰	۳/۷۳۱۷	۰/۷۴۱۳۴
جوانمردی	۱/۰۰	۴/۳۳	۲/۲۰۸۹	۰/۹۲۱۶۵
فضیلت شهروندی	۱/۳۳	۵/۰۰	۳/۰۳۷۸	۰/۹۷۸۱۶
احترام و تکریم	۱/۸۶	۵/۰۰	۳/۴۳۹۰	۰/۶۴۹۹۵
رفتار شهروندی سازمانی	۱/۷۵	۴/۴۰	۳/۱۷۵۰	۰/۵۱۵۹۸

جدول شماره ۲: آمار توصیفی عدالت سازمانی و مولفه های آن

عدالت سازمانی و ابعاد آن	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت توزیعی	۱/۵۷	۴/۴۳	۳/۰۶۵۷	۰/۵۹۰۲۱
عدالت رویه ای	۲/۳۰	۴/۵۰	۳/۳۹۱۳	۰/۴۹۳۹۸
عدالت تعادلی	۲/۰۰	۴/۲۹	۳/۰۱۵۲	۰/۵۰۸۰۲
عدالت سازمانی	۲/۳۸	۴/۳۳	۳/۱۸۶۷	۰/۴۲۳۰۴

جدول شماره ۳: جدول ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان

همبستگی بین	وظیفه شناسی	نوع دوستی	فضیلت شهروندی	جوانمردی	احترام و تکریم
عدالت سازمانی	۰/۱۸۳	۰/۲۴۳	۰/۳۴۲	۰/۱۸۰	۰/۲۳۰

ضمن آنکه از روش روایی محتوای سنجش روایی هر دو ابزار استفاده شد و ابزارها مورد تأیید اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان قرار گرفت. در نهایت، بعد از کسب روایی و پایایی، ابزارها در اختیار کارکنان قرار گرفته و بصورت خود ایفایی تکمیل شدند. گردآوری داده ها به مدت ۴ ماه از اسفند ۱۳۸۹ تا تیرماه ۱۳۹۰ بطول انجامید. جهت تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصد و...) و آمار استنباطی (آزمون تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و...) استفاده گردید. آنالیز داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS18 انجام شد.

برای رعایت ملاحظات اخلاقی در ابتدا مجوز از مسئولین ذیربط جهت انجام پژوهش اخذ و تسلیم مراجع مربوطه در محیط پژوهش گردید و سپس کدبندی اطلاعات وعدم ورود اطلاعات شخصی اعم از نام و نام خانوادگی نمونه های پژوهش به طور کامل اجرا گردید. در مورد محرمانه ماندن اطلاعات نمونه های پژوهش به آنها اطمینان داده شد. شرکت داوطلبانه نمونه های پژوهش در مطالعه حاضر نیز از موارد اخلاقی اجرا شده در مطالعه بوده و در نهایت نتایج حاصل از پژوهش در اختیار دانشگاه علوم پزشکی لرستان قرار داده شد.

## یافته ها

در مجموع تعداد ۱۸۴ پرسشنامه تکمیل شده عودت داده شد. تعداد ۲۶ عدد از پرسشنامه ها پس از بررسی به علت دارا نبودن شرایط (نقص اطلاعات) و یا اطلاعات ناکافی حذف شدند.

نتایج مطالعه نشان داد که ۶۵/۸ درصد پاسخ دهندگان زن و ۶۶/۸ درصد متأهل، ۹/۲ درصد دیپلم، ۱۹/۶ درصد فوق دیپلم، ۵۲/۲ درصد لیسانس و ۱۹ درصد کارشناس ارشد و بالاتر بودند. ۲۹ نفر (۱۵/۸ درصد) دارای سابقه ی کار بین ۵ تا ۱۰ سال، ۸۵ نفر (۴۶/۲ درصد) دارای سابقه کار بین ۱۲-۶ سال، ۴۴ نفر

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های عدالت سازمانی

همبستگی بین	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی
رفتار شهروندی سازمانی	**۰/۲۷۵	**۰/۲۷۴	**۰/۳۰۹

باتوجه به اطلاعات جدول شماره ۳ مشخص گردید که ضرایب همبستگی معنادار بین عدالت سازمانی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی در دامنه ی ۰/۱۸ تا ۰/۳۴ قرار می گیرند که کمترین ضریب، مربوط به مولفه جوانمردی و بیشترین ضریب مربوط به مولفه فضیلت شهروندی می باشد.

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴ ضرایب همبستگی معنادار بین رفتار شهروندی و مولفه های عدالت سازمانی در دامنه ی ۰/۲۷۴ تا ۰/۳۰۹ قرار می گیرند که کمترین ضریب، مربوط به مولفه عدالت رویه ای و بیشترین ضریب مربوط به مولفه عدالت تعاملی می باشد.

## بحث

نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری دارد که با نتایج به دست آمده در پژوهش های مردانی و رامین مهر و مطالعات انجام شده در پیشینه ی تحقیق همسو می باشند (۱۶، ۱۷). یافته های این مطالعه نشان داد که عدالت تعاملی دارای بیشترین ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی می باشد.

این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات ( ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است، یعنی همان کیفیت رفتار بین فردی دریافت شده در طی مدت تصویب رویه های سازمانی است که با سرپرستان سازمان ارتباط دارد. مردانی (۱۳۸۸)، اسکاپ (۱۹۹۸)، اسکارلیکی (۱۹۹۶)، هم در پژوهش خویش به چنین نتیجه ای رسیده اند (۲۴، ۱۷، ۱۶). در حالیکه رامین مهر (۱۳۸۸) در پژوهش خود

عدالت توزیعی را مهم دانسته است (۱۸). نتایج مطالعه حاضر اهمیت و نقش عدالت سازمانی (عدالت تعاملی) را بعنوان یک ابزار انگیزش مهم در رفتارهای سازمانی کارکنان بیان می کند و لازم است مدیران دانشگاه ها، آن را مدنظر قرار دهند. پژوهشگران بر این باورند که عدالت سازمانی و حیطة های مختلف آن پیش بینی کننده ی بسیاری از متغیرهای سازمانی مثل غیبت، ترک شغل و تعهد سازمانی می باشد.

چوو<sup>۱</sup> همکاران (۲۰۰۵) در کشور تایوان پژوهشی با مشارکت ۳۱۴ کارمند برای بررسی رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه انجام دادند و در تحلیل نتایج با بهره گیری از آنالیز رگرسیون چندگانه نشان دادند که رضایت شغلی، حمایت مافوق و عدالت رویه ای تأثیرات معنی داری بر رفتارهای سازمانی کارکنان داشته اند (۲۵). اسکاپ<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) در خصوص رابطه ی بین متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، به بررسی و تحقیق پرداخت و در مطالعه ی خود به این نتیجه رسید که کارکنانی که احساس بی عدالتی می کنند، سطوح پایین تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و سازمان را در دستیابی به اهداف دچار مشکل می نمایند و برعکس تعهد بالای کارکنان، سازمان را در نیل به مقاصد و اهداف تعیین شده کمک می کند. در حقیقت، وقتی کارکنان عدالت سازمانی را درک کنند بین این درک آنها از مفهوم عدالت و واکنش های آنها به سازمان همچون تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه ایجاد می شود. به علاوه، بین درک کارکنان از مافوقشان با عدالت و پاسخ هایی که به مدیران می دهند مثل اعتماد به آنها و رفتارهای مدنی جهت دار از سوی آنان نیز رابطه وجود دارد (۲۴). پژوهش اسکارلیکی (۱۹۹۶) نشان داد مدیران واحدهایی که اصول عدالت سازمانی را فرا گرفته اند، از نظر کارکنان بیش تر به عنوان افرادی عادل ارزیابی شده اند و این ارزیابی باعث شده است که زیر دستان رفتار مدنی بیش تری نسبت به واحد کاری خود ابراز نمایند.

1. Chu
2. Schappe



می‌دهد (۱۵). در مطالعه ای که توسط مردانی و حیدری (۱۳۸۸) انجام گرفت نشان داده شد که عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی دارد و همچنین تحقیق آنها نشان می‌دهد که کاربرد عدالت و نحوه ی بکارگیری آن، جهت افزایش مطلوبیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان الزامی است (۱۷). ساعتچی (۱۳۸۷) در پژوهش خود نیز نشان داد که رضایت شغلی با رفتار شهروندی و ابعاد آن، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، همچنین نتایج نشان داد که رضایت از سرپرستی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی با هم بسیاری از تغییرات رفتار شهروندی را پیش‌بینی می‌کنند (۱۹). رامین مهر (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد که بین ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از بین ابعاد عدالت، عدالت تعاملی (مراوده ای) همبستگی قوی تری نسبت به دو بعد دیگر دارد و کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به صورت داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. ادراک کارکنان از منصفانه بودن پرداخت‌ها و برابری در رویه‌های سازمانی و همچنین منصفانه بودن رفتارهای بین شخصی در سازمان، نقش بسزایی در تشویق و توسعه رفتار شهروندی سازمانی دارد (۱۸).

از آنجا که عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن پیش‌بینی‌کننده ی بسیاری از متغیرهای سازمانی مثل غیبت، ترک شغل و تعهد سازمانی است و از سویی دیگر رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فراتر از الزامات رسمی که برای بقای سازمانها ضروری است، رعایت عدالت در همه ابعاد آن جهت توسعه، ترویج و نهادینه کردن اینگونه رفتارهای مطلوب از ضروریات سازمانی می‌باشد. با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی علی‌الخصوص عدالت تعاملی در تبیین و پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی و بالابودن نمره مولفه‌های فضیلت شهروندی و نوع دوستی، لذا پیشنهاد می‌شود به کارکنان اجازه داده شود تا در مراحل مختلف تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت نمایند، درمورد برنامه‌های سازمان اطلاع‌رسانی

در حقیقت، اهمیت رعایت عدالت سازمانی در آن است که اگر کارکنان احساس نابرابری کنند، منبع بالقوه ی عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این امر در نوع خود تبعات جبران‌ناپذیری مانند لجبازی و خودسری، مقاومت در برابر اقتدار، طفره رفتن، کینه توزی و پرخاشگری برجای خواهد گذاشت و در کنار آن، توجه به ابعاد مختلف رفتار مدنی سازمانی کارکنان و شناسایی دقیق آن ابعاد، پیامدهای مفیدی برای برنامه ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی و عملکرد بالای آنان دارد (۱۶). در همین راستا مطالعه ی یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) نیز نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. از سوی دیگر، عدالت تعاملی و توزیعی با ابعاد مزایا، پاداش‌ها، حقوق و دستمزد رابطه ی معناداری نشان داده است. همچنین عدالت رویه ای با ابعاد شرایط کار و همکاران رابطه داشته است (۲۶). نتایج مشابهی توسط نعیمی (۱۳۸۳) نیز در خصوص ارتباط بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی بدست آمده است (۲۱). کاخکی و قلی‌پور (۱۳۸۶) در پژوهش به این نتیجه رسیدند که رفتارهای شهروندی در ادراک مشتری از کیفیت خدمات، رضایت، نیت رفتاری و وفاداری اهمیت خاصی دارد (۲۷).

کول کوپیت و همکاران (۲۰۰۱) با انجام متاآنالیز در مورد عدالت سازمانی اظهار داشتند که بین عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی با برآیند‌های سازمانی چون رضایت شغلی، رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط منحصر به فردی وجود دارد. آنان در پژوهش خود به بررسی رابطه بین متغیرهای عدالت سازمانی و جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان یک موسسه دولتی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد، همچنین بین ابعاد وجدان کاری با ابعاد عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که جو همکارانه، عدالت رویه ای و موفقیت‌مداری عملکرد شغلی را افزایش



شفاف صورت گیرد، جلسات اداری برگزار شود تا کارمندان به ابراز و بیان نظرات و دیدگاههای خویش بپردازند، در مورد اقدامات، فعالیت ها و برنامه ها شفاف سازی شود، برای تمامی کارکنان شانس ارتقای منصفانه فراهم گردد، مقررات و قوانین از ثبات نسبی برخوردار باشند و با تغییر مدیران تغییر نکنند. برای افزایش مطلوبیت اینگونه رفتار ها، دوره های آموزشی کافی و مناسب برای آشنا سازی مدیران دانشگاه ها با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه ی بکارگیری آن برگزار شود و مدیران نیز تشویق شوند تا از یافته های تحقیقات، در تعامل با کارکنان بهره بگیرند و با وضع سیاستها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن و تشویق رفتارهای شهروندی در سازمان تلاش نمایند. از محدودیتها و مشکلات این مطالعه می توان به محدود کردن ابزارگردآوری اطلاعات به پرسشنامه و عدم استقبال کارکنان برای تکمیل پرسشنامه اشاره کرد چرا که نتایج کاربردی و بهره مندی افراد از اینگونه مطالعات ضعیف می باشد که عنایت بیشتر مسئولین محترم را می طلبد.

### نتیجه گیری

کاربرد عدالت سازمانی و نحوه صحیح به کارگیری آن توسط مسئولین، برای افزایش مطلوبیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، ضروری به نظر می رسد.

### تقدیر و تشکر

مقاله حاضر حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی لرستان با شماره ۵۶ در سال ۱۳۸۹ است. از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی لرستان که در تصویب و تأمین هزینه های طرح تحقیقاتی ما را یاری نموده اند، مدیریت محترم و اعضای شورای پژوهش دانشکده پرستاری و مامایی خرم آباد، کارکنان معاونت های آموزشی، تحقیقات و فناوری و دانشجویی- فرهنگی دانشگاه علوم پزشکی لرستان و همکاران محترمی که در اجرای طرح کمک شایانی به ما نموده اند نهایت تشکر و قدردانی را داریم.



## منابع

1. Tadbir Monthly Magazine Hossienzadeh A, Naseri M. Organizational justice. Monthly Magazin Tadbir 2007; 19: 19-21 [In Persian].
2. Sayedjavadin R Farahi M, Tahery A. The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. Journal of Business Management 2008; 1:56 [In Persian].
3. Brokner J, Cgoll, P. Theories and research historical course. Translate by Mohammad Azgly. Journal Mesbah 2003; 46.
4. Amir khani T, Porezat A. Important partner to develop social capital in the light of justice in the state. 2008; 1:22. 22 [In Persian].
5. Abzary M. Management of organizational behavior. Isfahan. Arkan publish.(2006) :145-149 [In Persian].
6. Alavi A, Shams A. Analytical philosophy of justice and equality in the health system of Iran, Proceedings of the Conference of Justice in Health Care, Isfahan University of Medical Sciences, 1387 [In Persian].
7. Nabatchi T, Bingham LB, David H. organizational justice and workplace mediation: a six-factor model : international journal of conflict management 2007; 18:148-174.
8. Toure N. Factors Vbrsry citizenship behavior and its relationship with organizational performance. Journa of cultural management 2006; 12: 31-64[In Persion].
9. Eslamy H, Sayar A, Kazemy Akhavan B. Organizational citizenship behavior. Montyly Ofogh 2007; 37 [In Persian].
10. Bienstock CC , Demoranville w C, SmithK R Organizational citizenship behavior and service quality. Journal of Services Marketing 2003; 17 (4): 357-378.
11. ESlamy H, Sayar A, Kazemy Akhavan B. Organizational citizenship behavior. Montyly Tadbir 2007; 187: 56-59 [In Persian].
12. seyed Naghavi MA, Rafatiashti K, Khanzadeh Z. Advanced Organizational Behavior. Tehran; Mahkameh 1sted 2010; 35-59 [In Persian].
13. Saadat E. Human resources management. Tehran. Samt, 1sted 2007; 90-96, 174-176, 214-217 [In Persian].
14. Parker, P.J & Kohlmeyer, J.M (2005). "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: a Research Note", Accounting, Organizations and Society, 2005( 30) ,369.
15. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium a meta analytic review of 25 years of organizational justice research. J Appl Psychol 2001; 86(3): 425- 45.
16. Skarlicki DP, Latham GP. Increasing citizenship behavior within a labor union: a test of organizational justice theory .J Appl Psychol 1996; 81(2):161-169.
17. Mardani hamolleh M, Haidari H. Organizational justice on organizational civil behavior in the hospital staff. Journal of Medical Ethics and History. 2009; 2 (2): 47-54 (In Persian).
18. Raminmehr H. Examine the relationship between perceptions of organizational justice and organizational citizenship behavior (case study): Oil Products Distribution Company. Tehran headquarters" 2009.
19. Saatchi MD . The relationship between job satisfaction and organizational justice and organizational citizenship behavior among Dena's factory workers presented in the





- national congress of Psychology and application in the society (Abstracts) .Islamic Azad University of Marvdasht 2008; [In Persian].
20. Niehoff BP Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* 1993; 36: 527-556.
21. Namy A. The relationship between organizational justice and job satisfaction in employees of a manufacturing company, *Journal of School Psychology and Educational Sciences*, Ahvaz 1383, 2,34 [In Persian].
22. Ghafori vernosfaderani M, Golparvar M. Relationship between organizational justice and organizational commitment of employees at City Hall Isfahan *Journal of psychological study Faculty of Educational Psychology, University Alzahra* 2009; 5,(4): 129-149
23. Podsakoff PM, Mackenzie S' Moorman R, Fetter R. Transformational leader behavior and their effects on organizational behaviors. *The Leadership Quarterly* 2000; 1: 107-142.
24. Schappe SP. The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *J Psychol* 1998; 132(3), 277-2790.
25. Chu CI, Lee MS, Hsu HM, Chen IC. Clarification of the antecedents of university organizational citizenship behavior an example from a Taiwan regional university .*J Nurs Res* 2005 ; 13(4) : 313- 24
26. Yaghoobi M, Saghaeyan S, Javadi M. Relation Between organizational justice and job satisfaction abstracts of articles justice in health systemi conference Isfahan 2008; [In Persian].
27. kakhaki Ghoolipoor OCB . A step towards improving the performance of client organizations. *Journal of ommerece* 2007; 45: 85-115.



This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.