

## بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار

علی نوروززاده<sup>۱</sup>، حسن گیوریان<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر سنجش تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی و غنی‌سازی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین این پژوهش بر اساس ماهیت گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات میدانی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تشکیل می‌دهند که جمعاً به تعداد ۱۳۰ نفر می‌باشند. مطابق فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۹۷ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده با قابلیت اطمینان ۹۵٪ و سطح خطای ۵٪ انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر معناداری دارد. همچنین امنیت روانی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر معناداری دارد. از سویی عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر معناداری دارد. در نهایت نتایج نشان داد عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، امنیت روانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۱. مقدمه

یکی از مسائل قابل توجه برای رشد و پیشرفت و بالا بردن راندمان کاری کارکنان هر سازمانی، کار و تلاش مضاعف است. بدین روش می‌توان از منابع انسانی موجود که مهمترین منابع در دسترس هر سازمانی می‌باشد، حداکثر استفاده کرد. توجه به نیازها و نیز انتظاراتی که کارکنان نسبت به سازمان خود دارند، انگیزه کاری آنها را افزایش می‌دهد. از اینرو کارآمدی و اثربخشی آنها فزونی می‌یابد. در چنین حالتی بین رفتار سازمانی مورد انتظار و رفتار شخصی کارکنان، فاصله تا حدود زیادی کاهش می‌یابد و در واقع کارکنان رفتار سازمانی را رفتار خویش تلقی کرده و ارزشهای سازمانی در آنها نهادینه می‌شود (زنگ و یه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). این در صورتی است که با کارکنان به عدالت رفتار شود. ادراک بی‌عدالتی در سازمانها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خود شکننده میان اعضای سازمان می‌شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و افزایش مقاومت در برابر تغییر را افزایش می‌دهد (عظیم<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). در این بین امنیت روانی به اعتقاد باندورا<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) فرایند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان از طریق شناسایی و حذف آن دسته از شرایط سازمانی است که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنها شده است که مدیران با استفاده از مکانیزم رهبری و با استفاده از رویکردهای حذف عوامل ایجاد کننده بی‌قدرتی و ناتوانی در منابع انسانی سرمایه‌روانشناختی (مثبت‌گرایی و واقع‌بینانه بودن) را در سازمان تقویت نمایند (والیومبا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). با این وجود نیروی انسانی و رفتارهای آنها را باید بعنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمانها هزینه‌های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمانها و شرکتها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است (گریگوری<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). سازمانها اگر دارای بهترین تکنولوژی بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند، قادر نخواهند بود بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق و دینامیک عمل نمایند و این امر حادث نمی‌گردد مگر با رویکرد رفتاری مؤثر منابع انسانی (گورام و گرک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). از طرفی حوزه رقابت سازمانها را مجبور می‌سازد که با نیاز به بهبود عملکرد کارکنان روبرو شوند و بهبود مستمر عملکرد کارکنان، نیروی عظیم هم‌افزایی<sup>۷</sup> برای سازمان ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود (علی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). عملکرد کارکنان در یک عبارت ساده عبارت از مجموعه مکانیسمهای سازمانی است که به عنوان چراغ راه و هدایتگر کلیه فعالیت‌های انسانی و مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و رشد و توسعه پایدار منابع انسانی سازمان مرهون سنجش، اندازه‌گیری، تجزیه و تحلیل، مقایسه و انجام اقدامات لازم و ضروری در این زمینه است. سازمانها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود عملکرد مستمر<sup>۸</sup> را در ابعاد منابع انسانی خود سرلوحه فعالیت خود قرار دهند (کلمن<sup>۹</sup>، ۲۰۱۵). دانشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندی روانی کارکنان را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد نیروی انسانی و در نتیجه بر عملکرد سازمانی معرفی کرده‌اند (کیتیکونچوتوت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷). ایجاد و تقویت امنیت روانی به عنوان یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی در چند دهه اخیر، زمینه‌ساز تحولات مثبت و فراوانی در اجرای فعالیت‌های کاری کارکنان شده است. در شرایط متغیر امروزی، سازمانها چاره‌ای

<sup>۱</sup> Zeng and Ye<sup>۲</sup> Azeem<sup>۳</sup> Bandura<sup>۴</sup> Walumbwa<sup>۵</sup> Gregory<sup>۶</sup> Goram and Greg<sup>۷</sup> Synergy<sup>۸</sup> Performance Continous Improvement<sup>۹</sup> Coleman<sup>۱۰</sup> Kittikunchotiwut

جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی ندارند. بر این اساس تنها عامل ایجادکننده تعادل در سازمان توانمندسازی روانی کارکنان خواهد بود (ندیری و تانوا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۶). در نتیجه وجود تواناییهایی چون تصمیم‌گیری، نوآوری و خلاقیت، نظارت بر عملکرد خویش، مسئولیت‌پذیری و صفات پسندیده‌ای همچون فداکاری، نوع‌دوستی، جوانمردی، وجدان کاری و ... در کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی منحصر به فرد شناخته شده که باعث بروز رفتارهای شایسته از سوی کارکنان و در نهایت موفقیت سازمان می‌شود (زنگ و یه، ۲۰۱۶). در این اثنا مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در چند سال اخیر موضوع بسیاری از تحقیقات بوده و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. پژوهشها نشان می‌دهد که سازمانهایی که تأکید بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند نسبت به دیگر سازمانها، سالمتر و موفقترند. اهمیت کاربردی رفتار شهروندی سازمانی این است که کارایی سازمانی، نوآوری و مزیت رقابتی را ارتقا می‌دهد. وجود رفتار شهروندی سازمانی باعث کاهش ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌شود (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۵). از لحاظ منطقی می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی یک محیط کاری بهتر درون سازمانی را ارتقاء دهد. فضای مشوق رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان، موجبات، جذب و نگهداری نیروهای شایسته را افزایش می‌دهد (وان<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۷). بنابراین از طریق ایجاد رفتارهای شهروندی در محیط کار می‌توان مطمئن بود که رضایت شغلی کارکنان نیز بالا می‌رود. افزایش سطح رفتارهای شهروندی در یک سازمان باعث می‌گردد تا سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل گردد. به عبارت دیگر می‌توان اذعان داشت در سازمانهایی که سطح بالایی از رفتارهای شهروندی وجود دارد، می‌توان عملکرد بهتری را مشاهده نمود (فانی و همکاران، ۱۳۹۵). از سویی با توجه به گزارش ارایه شده بخش آموزش و پژوهش آموزش و پرورش شهرستان شهریار می‌توان گفت که با وجود اینکه موضوع عدالت سازمانی و امنیت روانی کارکنان در سطوح و لایه‌های مختلف این سازمان مطرح است و مدیران بهبود این دو متغیر را دنبال می‌کنند، ولی آگاهی کاملی از وجود ابعاد عدالت سازمانی و حدود اثرگذاری آن ندارند. همچنین برنامه‌های بهبود و ارتقاء امنیت روانی کارکنان با چالشهای اساسی در این سازمان همچون ضعف برنامه‌ریزی برنامه بهبود منابع انسانی، ضعف در اجرای برنامه آموزشی مدون انگیزه پایین منابع انسانی بدلیل شرایط از پیش تعیین شده مواجه است. هدف محقق از این تحقیق نظم بخشی به این مؤلفه‌هاست تا همه مدیران به طور منظم در جهت پیشبرد اهداف اداره کل آموزش و پرورش از همه این مؤلفه‌ها استفاده کنند. با توجه به ضرورت‌های اشاره شده فوق مسأله اصلی و اساسی در تحقیق حاضر این است که آیا عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد؟

## ۲. مبانی نظری تحقیق

فانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد سازمانی تأثیر معناداری دارد. آقاجانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان با امنیت روانی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و مستقیم و معناداری وجود دارد. علی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و امنیت روانی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جمالی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین امنیت روانی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی منطقه ۱» به این نتیجه رسیدند که بین امنیت روانی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی منطقه ۱ رابطه معناداری وجود دارد. عظیم و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی و توانمندسازی روانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و توانمندسازی روانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی

<sup>۱۱</sup> Nadiri and Tanova

<sup>۱۲</sup> Wan

رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. ندیری و تانوا (۲۰۱۶) در تحقیقی با موضوع «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. یه (۲۰۱۶) در تحقیقی با موضوع «تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری به اندازه ۳۹/۴ درصد دارد. زنگ و یه (۲۰۱۶) در تحقیقی با موضوع «تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. کیتیگونچوتوت (۲۰۱۷) در تحقیقی با موضوع «تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم و معناداری دارد. وان (۲۰۱۷) در تحقیقی با موضوع «تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مثبت و مستقیم و معناداری دارد.

### ۳. روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین این پژوهش بر اساس ماهیت گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات میدانی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تشکیل می‌دهند که جمعاً به تعداد ۱۳۰ نفر می‌باشند. مطابق فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۹۷ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده با قابلیت اطمینان ۹۵٪ و سطح خطای ۵٪ انتخاب و مورد مطالعه قرار می‌گیرند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده که شامل پرسشنامه‌های زیر است:

**عدالت سازمانی:** این متغیر در تحقیق حاضر با استفاده از سه شاخص عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای و با استفاده از پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق و کاملاً موافق) سنجیده می‌شود.

**امنیت روانی:** این متغیر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد اسپریتزر (۱۹۹۵) و با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق و کاملاً موافق) سنجیده می‌شود.

**رفتار شهروندی سازمانی:** این متغیر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد مارلو و همکاران (۲۰۰۱) و با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق و کاملاً موافق) سنجیده می‌شود.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده که از مقیاس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استخراج می‌گردد، از روشهای آمار توصیفی (به منظور برآورد توزیع فراوانی، محاسبه میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی استفاده می‌شود. با توجه به اینکه در مقیاس لیکرت اندازه‌گیری پاسخها به صورت کیفی است، لذا برای تبدیل آنها به پاسخهای کمی از گزینه‌های اعداد ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ استفاده می‌شود. همچنین در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها از فنون همبستگی و نیز مدل معادلات ساختاری و روش بوت استرپ استفاده می‌گردد. از مدل‌سازی معادله ساختاری به این دلیل استفاده می‌شود که با استفاده از این مدل‌سازی و روش پیشینه درست نمایی با دقت بیشتری مشخص می‌شود که الگوی روابط بین متغیرهای تحقیق چگونه است. همچنین در این تحقیق از روش بوت استرپ استفاده گردیده است. روش بوت استرپ یک روش محاسباتی-آماری-کامپیوتری است برای تعیین میزان دقت برآوردگرهای حاصل داده نمونه است. در این تکنیک تنها با یک روش خیلی ساده می‌توان تقریباً هر آماره‌ای از توزیع داده‌های نمونه را تخمین زد. به طور عمومی این روش از روشهای بازنمونه‌گیری به حساب می‌آید. روش بوت استرپ در واقع تخمین ویژگی‌های (مثل واریانس) یک برآوردگر است با استفاده از اندازه‌گیری همین ویژگیها در یک توزیع تقریبی از کل داده‌های نمونه. این روش برای تخمین خطای استاندارد و بازه اطمینان برای تخمین زنده‌های پیچیده پارامترهای توزیع، مثل نقطه‌های صدکی، نسبتها، کسر برتری و ضرایب همبستگی سر

راست است. بعلاوه روش مناسبی برای کنترل و بررسی پایداری نتایج است. همچنین کلیه مراحل آزمون و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS V:۲۱,۰ و AMOS V:۱۸ استفاده می‌شود.

#### ۴. یافته‌ها

جدول (۱): آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	سطح معناداری	ضریب تأثیر	T	ضریب همبستگی پیرسون	
قبول $H_1$	۰/۰۰۰	۰/۳۳۲	۱۰/۹۳۱	۰/۵۷۷	عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی
قبول $H_1$	۰/۰۰۱	۰/۱۷۳	۷/۰۸۴	۰/۴۱۶	امنیت روانی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی
قبول $H_1$	۰/۰۰۰	۰/۱۴۵	۶/۳۸۵	۰/۳۸۱	عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان
قبول $H_1$	۰/۰۰۲	۰/۰۲۵	۲/۱۱۱	۰/۱۵۸	عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان

با توجه به سطح خطای محاسبه شده که کمتر از سطح خطای محاسباتی (۰/۰۵) می‌باشد و همچنین  $t$  محاسبه شده برای این فرضیه که بین مقادیر بحرانی در سطح اطمینان ۹۵٪ (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار نمی‌گیرد می‌توان چنین استنباط نمود که؛ فرضیه اصلی تحقیق: عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد. فرضیه‌های فرعی تحقیق:

۱. عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد.
۲. امنیت روانی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد.
۳. عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد.

#### ۵. پیشنهادات

۱. با توجه به نتایج فرضیه اول که نشان داد عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان جامعه مورد مطالعه عدالت سازمانی به عنوان یک ارزش تلقی شده و مقرراتی به منظور رعایت این اصل مهم در سطوح مختلف سازمانی تدوین گردد و همچنین به منظور ترویج مصادیق رفتار شهروندی و ارزشگذاری آن تدابیر لازم اتخاذ گردد که در نهایت باعث عملکرد شغلی بیشتر و بهتر کارکنان خواهد شد. برای این کار در سازمان به منظور تقویت رفتار شهروندی سازمانی، باید از طریق تجدیدنظر در ساختار سازمانی و حرکت به سوی عدم تمرکز و دخیل دادن کارکنان در امور تصمیم‌گیری، تشویق کارکنان به آگاهی از مسائل روز در مورد سازمان و آموزش راههای افزایش وجهه و حسن شهرت برای سازمان و مدیران ارشد و برنامه ریزان در سطوح بالای سازمان

بایستی یک فرهنگ بر مبنای ارزشهای مشترک طراحی کنند تا این ارزشها و نگرشهای مشترک در بین کارکنان باعث اطاعت از قوانین و مقررات سازمان حتی در صورت عدم نظارت را پدید آورد.

۲. با توجه به نتایج فرضیه دوم که نشان داد امنیت روانی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر معناداری دارد، مدیران سازمان باید اطلاعات خودشان همواره به روز نگه داشته، نسبت به مسائل و مشکلات کارکنان نگاه و قضاوت درست و عمیق داشته، شرایط را برای ارتقاء اعتماد و عزت نفس کارکنان مهیا سازند و نیز در سازمان باید تدابیری اندیشیده شود بخاطر اینکه کارکنان در جهت دستیابی به منافع مشترک، به حقوق دیگران تجاوز نکنند و آنان تشویق شوند با همکاران خود ارتباط صمیمی داشته و در جهت حل مشکلات همکاران گامهایی بردارند.

۳. با توجه به نتایج فرضیه ۳ که نشان داد عدالت سازمانی بر امنیت روانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می شود بحث عدالت سازمانی و امنیت روانی کارکنان در کارگاههای مختلف آموزش داده شود و مدیران به عنوان الگو عملاً رفتار شهروندی سازمانی را رعایت کنند تا کارکنان تشویق به این عمل شوند و خلاصه اینکه امنیت روانی کارکنان بر اساس عدالت محوری صورت گرفته و در برخورد با کارکنان و توزیع امکانات در میان آنها کاملاً عدالت رعایت شود.

۴. با توجه به نتایج فرضیه اصلی که نشان داد عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد، پیشنهاد می شود مدیران و برنامه ریزان جامعه مورد مطالعه پژوهشهایی در راستای شناسایی موانع رعایت عدالت سازمانی، شناخت سازمانهای عدالت محور، بررسی موانع ایجاد سازمان سالم، عوامل تضعیف کننده غنای شغلی و سوق دادن سازمان به سوی سازمان عدالت محور صورت دهند.

۵. با توجه به نتایج فرضیه اصلی که نشان داد عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی امنیت روانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار تأثیر دارد، پیشنهاد می شود مدیران و برنامه ریزان جامعه مورد مطالعه به ایجاد تغییر در ابعاد شغل، شامل بررسی و تغییر در شرایط فیزیکی محل کار و واری و وظایف محوله و اصلاح آن به منظور افزایش رضایت شغلی فردی که مسئولیت اجرای وظایف را عهده دار است، بپردازند.

## ۶. منابع و مراجع

۱. آقاجانی، حسنعلی، صمدی، حسین و حمزه صمدی، (۱۳۹۵)، «ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان با امنیت روانی کارکنان»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۲.
۲. جمالی، اختر، تقی پور، علی و مسلم صالحی، (۱۳۹۵)، «رابطه بین امنیت روانی و سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی منطقه ۱»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، ص ۸۷-۱۰۶.
۳. علی نژاد، علیرضا، کاظمی، ابوالفضل و مهسا پیشاهنگ، (۱۳۹۵)، «بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و امنیت روانی کارکنان»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۴، ص ۹۸-۷۳.
۴. فانی، علی اصغر، دانایی فرد، حسن و شعله زکیانی، (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد سازمانی»، فصلنامه پژوهشهای مدیریت در ایران، دوره ۱۷، شماره ۱، ص ۱۷-۱.
۵. Azeem, M. M; Abrar, M; Bashir, M and Ali Zubair. (۲۰۱۵). "Impact of Organizational Justice and Psychological Empowerment on Perceived Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship

- Behaviour”, American Journal of Industrial and Business Management, Vol. ۵, No. ۲, pp ۲۷۲-۲۸۰.
۶. Coleman, J. S. (۲۰۱۵). “Social Capital in the Creation of Human Capital”, American Journal of Sociology Supplement, Vol. ۲۱, No. ۳, pp ۴۵-۶۶.
  ۷. Goram, S; and Greg, W. (۲۰۱۳). “Ethical Performance Evaluation (EPE) in Business Practices Framework and Organizational Justice on Citizenship Behavior”, European Business Review, Vol. ۱۹, No. ۵, pp. ۲۲۰-۴۳۰.
  ۸. Gregory, C; Petty, B; and Hill, P. (۲۰۱۳). “Occupational Work Ethic”, Journal of Vocational Education Research, Vol. ۲۰, No. ۴, pp ۲۵۲-۴۶۶.
  ۹. Kittikunchotiwut, P. (۲۰۱۷). “The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior”, Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. ۶, Issue ۳, pp ۱۱۶-۱۳۱.
  ۱۰. Nadiri, H. and Tanova, C. (۲۰۱۶). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviour in Hospitality Industry. International Journal of Hospitality Management, Vol. ۲۹, No. ۳, pp ۳۳-۴۱.
  ۱۱. Walumbwa, F; Avolio, J; and Chad A. Hartnell. (۲۰۱۵). “An Investigation of The Relationships Between Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance”, Management Journal, Vol. ۲۵, No. ۳, pp 0-۱۱.
  ۱۲. Wan, H. L. (۲۰۱۷). “relationship between organisational justice and organisational citizenship behaviour: examining the mediating role of job satisfaction”, Public Personnel Management, Vol. ۴۳, No. ۱, pp ۷۷-۹۷.
  ۱۳. Ye, J. (۲۰۱۶). “The Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviors”, Public Personnel Management, Vol. ۴۱, No. ۵, pp ۳۵-۴۶.
  ۱۴. Zeng, Z; and Maolin Ye. (۲۰۱۶). “The Influence of Organizational Justice on Employees Compulsory Citizenship Behavior: The Mediation Effect of Psychological Security”, Journal of Social Sciences, Vol. ۴, No. ۲, pp ۱۹۹-۴۰۴.