

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۳/۲۴

تاریخ بررسی مقاله: ۸۴/۱۲/۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۵/۸/۱۵

۱

مجله علوم تربیتی و روانشناسی  
دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۵  
دوره سوم، سال سیزدهم، شماره

ص ص : ۷۹-۹۲

## بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز

دکتر عبدالزهره نعیمی\*

دکتر حسین شکرکن\*

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی می‌باشد. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت سازمانی شامل سه حیطه عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. رفتار مدنی سازمانی، رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می‌گیرد و بر عکس عملکرد شغلی، رفتاری است که در حیطه وظایف رسمی یک شغل نمی‌گنجد. در این پژوهش فرضیه‌های مورد بررسی عبارتند از: (۱) عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. (۲) عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. (۳) عدالت رویه‌ای با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. (۴) عدالت تعاملی با رفتار مدنی سازمانی رابطه مثبت دارد. (۵) حیطه‌های سه گانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی چندگانه دارند. نمونه تحقیق شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. روشهای آماری ضریب همبستگی ساده و چندگانه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که متغیر عدالت سازمانی و سه حیطه آن همبستگی مثبت معنی‌داری با رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های آن یعنی وظیفه‌شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، مردانگی و خوش خویی دارند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهند که سه نوع عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی همبستگی چندگانه معنی‌دار دارند.

**کلید واژگان:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، رفتار مدنی سازمانی

\* - عضو هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران

## مقدمه

موقعیتهای شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است (مورمن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱). یکی از انواع عدالت سازمانی، عدالت توزیعی<sup>۸</sup> است، که به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند (مورمن، ۱۹۹۱). این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز<sup>۹</sup> (۱۹۶۵) دارد. این نظریه به نحوه پاسخ دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداشها در سازمانها توجه دارد. احتمالاً محققان سازمانی بیشترین آشنایی را با این نظریه دارند. علاوه بر عدالت توزیعی، مفهوم دیگری که اخیراً در بحث عدالت سازمانی مطرح شده است، عدالت رویه‌ای<sup>۱۰</sup> (تیبات و واکر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۷) است. در حالی که عدالت توزیعی، عادلانه بودن پیامدهایی را که کارکنان دریافت می‌کنند توصیف می‌کند، عدالت رویه‌ای عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تعیین این پیامدها را بیان می‌کند (فولگر<sup>۱۲</sup> و گرینبرگ، ۱۹۸۵).

در این پژوهش رابطه بین دو متغیر سازمانی جدید در حیطه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. عدالت سازمانی<sup>۱</sup> به عنوان متغیر پیش‌بین و رفتار مدنی سازمانی<sup>۲</sup> به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند. متخصصان علوم اجتماعی از مدتها پیش به اهمیت عدالت به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی کنشها و کارکردهای سازمانها پی برده‌اند (اوکان<sup>۳</sup>، ۱۹۷۵؛ مور<sup>۴</sup>، ۱۹۷۸). چنین توجهی در مورد عدالت در سازمانها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا می‌شود که عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (راولس<sup>۵</sup>، ۱۹۷۱). گرینبرگ<sup>۶</sup>، (۱۹۹۰) در یک مقاله که وضعیت تحقیق در گذشته، حال و آینده در عدالت سازمانی را مورد ارزیابی قرار داده، مطرح کرده است که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی ممکن است به طور بالقوه بسیاری از متغیرهای مربوط به رفتار سازمانی را تبیین کنند. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با

<sup>7</sup> - Moorman

<sup>8</sup> - distributinal justice

<sup>9</sup> - Adams

<sup>10</sup> - procedural

<sup>11</sup> - Thibout & Walker

<sup>12</sup> - follger

<sup>1</sup> - organizational justice

<sup>2</sup> - organizational citizenship behavior

<sup>3</sup> - Okun

<sup>4</sup> - Moor

<sup>5</sup> - Rawles

<sup>6</sup> - Greenberg

به برخورد عادلانه‌ای دارد که در مورد یک فرد شاغل در قالب روشهای رسمی تصویب شده اعمال می‌شود (بیس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷؛ بیس و موگ<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷؛ بیس و شاپیرو<sup>۶</sup>، ۱۹۸۷؛ تیلر<sup>۷</sup> و بیس، ۱۹۹۰). در بسیاری از موارد شیوه‌ای که از طریق آن با یک فرد شاغل رفتار می‌شود، ادراک او را از عدالت تحت تأثیر قرار می‌دهد. مثلاً، اینکه سرپرست تا چه اندازه دیدگاه او را در نظر می‌گیرد یا سرپرست تا چه اندازه مشکلات شخصی خود را در برخورد با او لحاظ می‌کند و تا چه اندازه با احترام و ملاحظه با او رفتار می‌کند.

متغیر مورد بررسی دوم رفتار مدنی سازمانی است. اشنیک<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) معتقد است که رفتار مدنی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان به وسیله یک فرد انجام می‌گیرد و در حیطه وظایف رسمی یک شغل قرار نمی‌گیرد. اسمیت<sup>۹</sup> (۱۹۹۱) رفتار مدنی را به عنوان رفتاری تعریف می‌کند که جزو وظایف رسمی کارکنان محسوب نمی‌شود، اما برای سازمان مطلوب و مفید است از قبیل، وقت‌شناسی، کمک به همکاران، داوطلب شدن برای انجام کارها، ارائه پیشنهادهای ابتکاری برای پیشرفت

عبارت دیگر عدالت توزیعی به عادلانه بودن توزیع منابع و امکانات توجه دارد، اما عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تصمیم‌گیری در مورد نحوه توزیع امکانات و منابع اشاره می‌کند. تحقیقات جدید در مورد عدالت رویه‌ای نشان می‌دهند که روشهای توزیع منابع و امکانات یک تعیین کننده مهم عدالت در سازمانها محسوب می‌شود (فولگر و گرینبرگ، ۱۹۸۵؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷). به عنوان مثال، آمبروس و هارلند<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) ۲۸۰۰ نفر از کارکنان را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که توجه کارکنان در مورد چگونگی تعیین درآمدشان نقش بسیار مهمتری در مقایسه با سطح درآمد در تعیین عملکرد شغلی و خشنودی شغلی آنها داشته است. چه چیزی توزیع رویه‌ای را عادلانه می‌سازد؟ لونتال<sup>۲</sup> (۱۹۸۰) مطرح کرده است که رویه‌های عادلانه به وسیله خصوصیات زیر مشخص می‌شود: توزیع امکانات برای همه افراد، در طول زمان یکسان و بدون سوگیری باشد، بر اساس اطلاعات صحیح و دقیق انجام گیرد، قابل تصحیح باشد و بر اساس هنجارهای اخلاقی و معنوی استوار باشد. سومین عدالت، عدالت تعاملی<sup>۳</sup> است که نوعی عدالت رویه‌ای است و اشاره

<sup>4</sup> - Bies

<sup>5</sup> - Moag

<sup>6</sup> - Shapiro

<sup>7</sup> - Tyler

<sup>8</sup> - Schnake

<sup>9</sup> - Smith

<sup>1</sup> - Ambros & harland

<sup>2</sup> - Leventhal

<sup>3</sup> - interactional justice

جزئی و بی اهمیت نمی‌کند یا هرگز از سازمان عیب جویی نمی‌کند).

۵. خوش‌خویی<sup>۵</sup>: رفتارهایی هستند که نشان‌دهنده مشارکت مسئولانه فرد در فعالیتهای مربوط به سازمان هستند (مثلاً، فرد خود را با رویدادهای سازمان هماهنگ می‌سازد یا کارهایی انجام می‌دهد که در حیطه وظایفش نیستند، اما وجهه سازمان را بالا می‌برند). از جمع این حیطه‌ها رفتار مدنی سازمانی کلی حاصل می‌شود.

پژوهشهای انجام شده نشان می‌دهند که عدالت سازمانی متغیری است که پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. به عنوان مثال، تحقیقات نشان می‌دهند که عدالت سازمانی با عملکرد شغلی (براکتر و ویزنفلد<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶؛ ماسترسون<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۰)، اعتماد به سرپرستان (بیس و شاپیرو، ۱۹۷۸) و خشنودی شغلی (آگهو، مالر و پرایس<sup>۸</sup>، ۱۹۹۳) ارتباط دارد، یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های مختلف آن است. عدالت رویه‌ای و تعاملی به عنوان مهمترین پیشایندهای رفتار مدنی سازمانی معرفی شده‌اند (مورمن، ۱۹۹۱؛

کار و تلف نکردن وقت. رفتار مدنی سازمانی پنج حیطه دارد که عبارتند از:

۱. وظیفه‌شناسی<sup>۱</sup>: رفتارهایی هستند که فرد را در انجام وظایف خود در حدی بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کنند (مثلاً، فرد ناهار خوردن خود را طول نمی‌دهد یا جز در موارد ضروری کارش را تعطیل نمی‌کند).

۲. ادب و مهربانی<sup>۲</sup>: رفتارهای مؤدبانه‌ای هستند که از ایجاد مسأله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند (مثلاً، فرد تلاش می‌کند تا از ایجاد مشکلات برای همکارانش اجتناب کند یا پیش از اقدام به انجام امور با دیگران مشورت می‌کند).

۳. نوع دوستی<sup>۳</sup>: رفتارهای یاری‌دهنده‌ای هستند که توسط یک فرد به منظور کمک به کارکنان مشخص در ارتباط با وظایف و مسایل سازمانی معین (مثلاً، فرد به کسانی که کارشان سنگین است کمک می‌کند، با میل و رغبت وقت خود را در جهت کمک به کسانی که مشکلات کاری دارند صرف می‌کند) انجام می‌گیرند.

۴. مردانگی<sup>۴</sup>: رفتار جوانمردانه‌ای که از شکوه و شکایت زیاد در محل کار جلوگیری به عمل می‌آورد (مثلاً، فرد وقت زیادی را صرف غرولند کردن در مورد موضوعات

<sup>5</sup> - civic virtue

<sup>6</sup> - Brockner & Wiesenfeld

<sup>7</sup> - Masterson

<sup>8</sup> - Ago, Muller & Price

<sup>1</sup> - conscientiousness

<sup>2</sup> - courtesy

<sup>3</sup> - Altruism

<sup>4</sup> - sportsmanship

۲. عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد .

۳. عدالت رویه‌ای با رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد .

۴. عدالت تعاملی با رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد .

۵. مؤلفه‌های سه گانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی کلی همبستگی چندگانه دارند .

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در شهر اهواز می‌باشد. تعداد ۲۰۰ نفر از این جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید :

۱. پرسشنامه عدالت سازمانی. این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده و توسط شکرکن و نعیمی (۱۳۸۱) برای استفاده در زبان فارسی آماده شده است. این پرسشنامه از سه حیطه شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تشکیل شده است. از

مورمن، بلاکلی و نیهف<sup>۱</sup>؛ لینچ، آیزنبرگر و آرملی<sup>۲</sup>، (۱۹۹۹). اسکارلیکی و لاتام<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) (۱۹۹۷) نشان داده‌اند که مدیران و سرپرستان واحدهایی که اصول عدالت سازمانی را طی دوره‌های آموزشی فراگرفته‌اند، از نظر زیردستان بیشتر به عنوان افرادی عادل و منصف ارزیابی شده‌اند و همین نوع ارزیابی باعث شده است که زیر دستان رفتار مدنی بیشتری نسبت به واحد کاری و همکاران خود ابراز نمایند. کوهن و اسپکتور<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) در یک فراتحلیل نشان دادند که میانگین همبستگی بین عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی ۰/۳۷، با ناعدوستی ۰/۱۶ و با وظیفه‌شناسی ۰/۲۰ است. همچنین، ضریب همبستگی بین عدالت رویه‌ای با رفتار مدنی سازمانی ۰/۴۰، با ناعدوستی ۰/۱۸ و با وظیفه‌شناسی ۰/۲۳ می‌باشد. مارگسون<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) نیز در یک فراتحلیل نشان داد که عدالت رویه‌ای یک پیشایندهای مهم رفتار مدنی سازمانی محسوب می‌شود .

فرضیه‌های تحقیق

۱. عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد .

<sup>1</sup> - Blakely & Niehoff

<sup>2</sup> - Lynch, Eisenberger, & Armeli

<sup>3</sup> - Skarlicki & Latham

<sup>4</sup> - Chohen & Spector

<sup>5</sup> - Margson

فیترا (۱۹۹۱) ساخته شده و برای اولین بار، پس از آماده شدن، توسط نعیمی و شکرکن (۱۳۸۰) مورد استفاده قرار گرفته است. وظیفه‌شناسی، ادب و مهربانی، نועدوستی، مردانگی و خوش‌خویی حیطه‌های این پرسشنامه را تشکیل می‌دهند. ضرایب اعتبار و پایایی این پرسشنامه در تحقیق نعیمی و شکرکن (۱۳۸۰) به ترتیب برای رفتار مدنی سازمانی کلی ۰/۴۷ و ۰/۸۸، برای ادب و وظیفه‌شناسی ۰/۴۵ و ۰/۸۹، برای ادب و مهربانی ۰/۵۰ و ۰/۹۰، برای نועدوستی ۰/۴۸ و ۰/۷۰، برای مردانگی ۰/۴۳ و ۰/۷۹ و برای خوش‌خویی ۰/۵۶ و ۰/۸۰ محاسبه شدند. در تحقیق حاضر نیز ضرایب اعتبار سازه‌ای و پایایی با روش آلفای کرونباخ این پرسشنامه به دست آمده‌اند که به ترتیب برای رفتار مدنی سازمانی کلی ۰/۴۶ و ۰/۹۲، برای ادب و وظیفه‌شناسی ۰/۴۰ و ۰/۸۲، برای ادب و مهربانی ۰/۳۵ و ۰/۷۵، برای نועدوستی ۰/۴۲ و ۰/۶۵، برای مردانگی ۰/۵۱ و ۰/۷۰ و برای خوش‌خویی ۰/۴۹ و ۰/۶۵ می‌باشند.

جمع این سه حیطه، عدالت سازمانی کلی به دست می‌آید.

نعیمی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب اعتبار سازه‌ای و پایایی با روش آلفای کرونباخ این پرسشنامه را محاسبه کرده‌اند که به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت تعاملی ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش شده‌اند. ضرایب پایایی در سطح قابل قبول و ضرایب اعتبار از لحاظ آماری معنی‌دارند.

در پژوهش حاضر نیز ضرایب اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای عدالت سازمانی کلی ۰/۶۵ و ۰/۹۰، برای عدالت توزیعی ۰/۴۱ و ۰/۸۶، برای عدالت رویه‌ای ۰/۴۵ و ۰/۸۰ و برای عدالت تعاملی ۰/۶۰ و ۰/۷۰ می‌باشند. ضرایب پایایی و اعتبار این پرسشنامه در این تحقیق نیز مطلوب و معنی‌دارند.

#### پرسشنامه سنجش رفتار مدنی سازمانی

این پرسشنامه که برای سنجش رفتار مدنی سازمانی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته است، به وسیله پودساکف، مکنزی، مورمن و

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای عدالت سازمانی، رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های آنها

| نام متغیرها       | میانگین | انحراف معیار | نام متغیرها   | میانگین | انحراف معیار |
|-------------------|---------|--------------|---------------|---------|--------------|
| عدالت سازمانی کلی | ۵۹/۴۵   | ۱۶/۵۳        | وظیفه‌شناسی   | ۱۷/۱۰   | ۳/۷۷         |
| عدالت توزیعی      | ۱۴/۶۵   | ۲/۲۸         | ادب و مهربانی | ۱۸/۵۹   | ۳/۱۱         |
| عدالت رویه‌ای     | ۱۷/۱۷   | ۵/۶۲         | نوعدوستی      | ۱۰/۹۶   | ۳/۷۱         |

|      |       |          |      |       |                        |
|------|-------|----------|------|-------|------------------------|
| ۳/۵۳ | ۱۸/۸  | مردانگی  | ۸/۹۴ | ۲۷/۶۱ | عدالت تعاملی           |
| ۲/۲۱ | ۱۷/۱۷ | خوش‌خویی | ۸/۱۱ | ۸۰/۹۲ | رفتار مدنی سازمانی کلی |

### یافته‌های تحقیق

۰/۱۸ تا ۰/۳۲ دامنه تغییر دارند. بر این اساس،

فرضیه دوم مورد تأیید قرار گرفت .

در ارتباط با فرضیه سوم می‌توان ملاحظه کرد که عدالت رویه‌ای با رفتار مدنی سازمانی کلی ضریب همبستگی ۰/۴۳ دارد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. ضرایب همبستگی عدالت رویه‌ای با پنج حیطه رفتار مدنی سازمانی نیز مثبت و معنی‌دارند و در دامنه‌ای از ۰/۱۹ تا ۰/۳۹ قرار گرفته‌اند. بدین ترتیب، فرضیه سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد .

در ارتباط با فرضیه چهارم می‌توان در جدول ۲ ملاحظه کرد که ضریب همبستگی بین عدالت تعاملی و رفتار مدنی سازمانی کلی ۰/۴۴ است که در سطح  $P < 0.001$  معنی‌دار است. علاوه بر آن، عدالت تعاملی با حیطه‌های پنجگانه رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد که در دامنه‌ای از ۰/۲۱ تا ۰/۳۸ قرار دارند. بر این اساس، فرضیه چهارم مورد تأیید قرار می‌گیرد .

نتایج مربوط به فرضیه پنجم، یعنی وجود همبستگی چندگانه بین حیطه‌های سه گانه عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی کلی، در جدول شماره ۳ ارائه شده‌اند .

در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه ارائه شده‌اند . در ارتباط با فرضیه یک، یعنی وجود رابطه مثبت بین عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های آن می‌توان در جدول شماره ۲ ملاحظه کرد که عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی ضریب همبستگی ۰/۴۸ دارد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. همچنین، ضرایب همبستگی عدالت سازمانی کلی با پنج حیطه وظیفه‌شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، مردانگی و خوش‌خویی بین ۰/۲۳ تا ۰/۴۳ دامنه تغییر دارند و همگی مثبت و معنی‌دارند. بدین سان، فرضیه یک تأیید شده است .

در رابطه با فرضیه دوم یعنی وجود رابطه مثبت بین عدالت توزیعی و رفتار مدنی سازمانی، جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی کلی ضریب همبستگی ۰/۳۶ دارد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. افزون بر آن، عدالت توزیعی با حیطه‌های پنجگانه رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد که از

بررسی تطبیقی آراء تربیتی ژان ژاک روسو و اسلام (اهداف، اصول و روشها)

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی

| نوع خوش خویی | مردانگی |      | نوع دوستی |      | ادب و مهربانی |      | وظیفه شناسی |      | رفتار مدنی سازمانی کلی |      | رفتار مدنی |      |
|--------------|---------|------|-----------|------|---------------|------|-------------|------|------------------------|------|------------|------|
|              | p       | r    | p         | r    | p             | r    | p           | r    | p                      | r    |            |      |
|              | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۸ | ۰/۰۰۱     | ۰/۲۳ | ۰/۰۰۱         | ۰/۳۰ | ۰/۰۰۱       | ۰/۴۳ | ۰/۰۰۱                  | ۰/۳۷ | ۰/۰۰۱      | ۰/۴۸ |
|              | ۰/۰۰۱   | ۰/۲۷ | ۰/۰۰۱     | ۰/۱۸ | ۰/۰۰۱         | ۰/۲۵ | ۰/۰۰۱       | ۰/۳۲ | ۰/۰۰۱                  | ۰/۲۸ | ۰/۰۰۱      | ۰/۳۶ |
|              | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۱     | ۰/۱۹ | ۰/۰۰۱         | ۰/۲۶ | ۰/۰۰۱       | ۰/۳۹ | ۰/۰۰۱                  | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۱      | ۰/۴۳ |
|              | ۰/۰۰۱   | ۰/۳۷ | ۰/۰۰۱     | ۰/۲۱ | ۰/۰۰۱         | ۰/۲۷ | ۰/۰۰۱       | ۰/۳۸ | ۰/۰۰۱                  | ۰/۳۳ | ۰/۰۰۱      | ۰/۴۴ |

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی کلی با روش ورود مکرر (enter)

| ضرایب رگرسیون                         |                                       |                                       | نسبت F                 | ضریب تعیین | همبستگی چندگانه | شاخص آماری    |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|------------|-----------------|---------------|
| ۳                                     | ۲                                     | ۱                                     | احتمال P               | RS         | MR              | عدالت سازمانی |
|                                       |                                       | $\beta=۰/۳۶$<br>$t=۴/۹۴$<br>$P=۰/۰۰۱$ | $F=۲۴/۴۱$<br>$P=۰/۰۰۱$ | ۰/۱۳       | ۰/۳۶            | عدالت توزیعی  |
|                                       | $\beta=۰/۳۴$<br>$t=۴/۱۴$<br>$P=۰/۰۰۱$ | $\beta=۰/۱۸$<br>$t=۲/۲۰$<br>$P=۰/۰۲۹$ | $F=۲۲$<br>$P=۰/۰۰۱$    | ۰/۲۱       | ۰/۴۶            | عدالت رویه‌ای |
| $\beta=۰/۱۷$<br>$t=۲/۱۲$<br>$P=۰/۰۳۵$ | $\beta=۰/۲۳$<br>$t=۱/۴۴$<br>$P=۰/۰۲۱$ | $\beta=۰/۱۶$<br>$t=۱/۹۳$<br>$P=۰/۰۴۹$ | $F=۱۶/۵۰$<br>$P=۰/۰۰۱$ | ۰/۲۳       | ۰/۴۸            | عدالت تعاملی  |

معنی‌دار دارند. در نتیجه، فرضیه پنجم مورد تأیید قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است که سه حیطه عدالت سازمانی نیز با حیطه‌های رفتار

جدول ۳ نشان می‌دهد که هر سه نوع عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی کلی ( $F= ۵/۱۶$  و  $P=۰/۰۰۱$ ) همبستگی چندگانه

رفتار مدنی سازمانی کلی، وظیفه‌شناسی و ادب و مهربانی فقط عدالت رویه‌ای در معادله رگرسیون باقی می‌ماند و به ترتیب ۰/۱۸، ۰/۱۱ و ۰/۱۵ واریانس آنها را تبیین می‌کند، در حالی که عدالت تعاملی و توزیعی از معادله رگرسیون حذف شده‌اند. همچنین، جدول ۴ نشان می‌دهد که در تبیین واریانس نوع دوستی، مردانگی و خوش خویی، عدالت تعاملی از اهمیت بیشتری نسبت به عدالت رویه‌ای و

مدنی سازمانی همبستگی چندگانه معنی‌دار دارند که جهت اختصار از آوردن جداول مربوط به آنها خودداری شده است.

برای مشخص کردن نقش و اهمیت هر کدام از حیطه‌های مختلف عدالت سازمانی در تبیین رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن از روش آماری رگرسیون چندگانه با روش مرحله‌ای (stepwise) استفاده شده است.

نتایج این تحلیلها در جدول ۴ نشان داده شده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون به روش مرحله‌ای در این جدول نشان می‌دهند که برای

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و حیطه‌های پنجگانه آن به روش مرحله‌ای (stepwise)

| متغیر / متغیرهای پیش‌بین باقی مانده در معادله رگرسیون  | F<br>P         | RS   | MR   | متغیرهای ملاک          |
|--|----------------|------|------|------------------------|
| $\beta=0/16$<br>$t=1/93$<br>$P=0/049$<br>عدالت رویه‌ای | 26/92<br>0/001 | 0/18 | 0/43 | رفتار مدنی سازمانی کلی |
| $\beta=0/33$<br>$t=4/33$<br>$P=0/001$<br>عدالت رویه‌ای | 18/15<br>0/001 | 0/11 | 0/33 | وظیفه‌شناسی            |
| $\beta=0/39$<br>$t=4/79$<br>$P=0/001$<br>عدالت رویه‌ای | 22/83<br>0/001 | 0/15 | 0/39 | ادب و مهربانی          |
| $\beta=0/27$<br>$t=3/25$<br>$P=0/001$<br>عدالت تعاملی  | 10/60<br>0/001 | 0/07 | 0/27 | نوع دوستی              |
| $\beta=0/21$<br>$t=3/31$<br>عدالت تعاملی               | 9/80<br>0/001  | 0/04 | 0/21 | مردانگی                |

|              |              |       |      |      |          |
|--------------|--------------|-------|------|------|----------|
| $P=0/001$    |              |       |      |      |          |
| $\beta=0/37$ |              |       |      |      |          |
| $t=4/46$     | عدالت تعاملی | ۱۹/۹۲ | ۰/۱۳ | ۰/۳۷ | خوش خویی |
| $P=0/001$    |              | ۰/۰۰۱ |      |      |          |

تعهد سازمانی و... می‌باشند. اما رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از موضوعات جدیدی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که عدالت سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن با رفتار مدنی سازمانی کلی و حیطه‌های آن همبستگی مثبت معنی‌داری دارند. نتایج حاصل با پژوهشهای ذکر شده در پیشینه تحقیق هماهنگند. نتیجه این پژوهش و پژوهشهای دیگری که در مورد نظریه عدالت سازمانی (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳) در کشور انجام شده، اهمیت و نقش آن را به عنوان یک ابزار انگیزشی مهم در رفتارهای سازمانی بیان می‌کند و جا دارد که مسئولان و مدیران سازمانها آن را مدنظر قرار دهند.

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنشها افزایش یا کاهش برون داد است. به این معنا که، اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی‌شود دچار نوعی تنش منفی

توزیعی برخوردار است و به ترتیب ۰/۰۷٪، ۰/۰۴٪ و ۱۳٪ واریانس آنها را تبیین می‌کند. رویهم رفته می‌توان نتیجه گرفت که عدالت رویه‌ای و تعاملی نسبت به عدالت توزیعی نقش مهمی در تبیین رفتار مدنی سازمانی کلی دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسایل مهم و اساسی مورد مطالعه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و نیز رشته‌های وابسته دیگر برانگیختن کارکنان به کار و فعالیت بیشتر است. انگیزش و موضوعهای مربوط به آن به لحاظ اهمیتی که پیدا کرده‌اند یک سوم از فضای مجله‌های علمی را به خود اختصاص داده‌اند (کوپر و رابرتسون، ۱۹۸۶). برای مطالعه انگیزش رویکردهای مختلفی وجود دارد. یکی از این رویکردها که امروزه مورد توجه ویژه قرار گرفته است نظریه عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) پیش‌بینی کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل،

<sup>1</sup> - Cooper & Roberston

برخورد و تعامل سرپرستان و رویه‌ها و خط مشی‌های سازمان قرار دارد. پودساکف، مکزی، پین و پاچراک<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) مطرح کرده‌اند که وقتی به طور عادلانه با کارکنان در سازمانها رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آنها دارند میزان رفتار مدنی سازمانی آنها افزایش می‌یابد. چنین نتایجی در کشورهای دیگر نیز حاصل شده‌اند. مثلاً، فارث<sup>۳</sup>، پودساکف و ارگان (۱۹۹۰) چنین یافتند که رفتار مدنی سازمانی با ادراک کارکنان از رفتار حمایتی سرپرستان در تایوان ارتباط دارد. با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی در تبیین و پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی که هم تحقیقات خارج و هم داخل کشور بر آن صحنه می‌گذارند، پیشنهاد می‌شود که برای افزایش رفتار مدنی سازمانی کارکنان، دوره‌های آموزشی کافی و مناسب جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیر دستان خود، عملاً از اصول و یافته‌های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند.

می‌شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان درون‌دها و مشارکتهای خود را در سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی، ممکن است رفتار مدنی آنها کاهش یابد. بر عکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند رفتار مدنی سازمانی درون‌دها و مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند. بر اساس نظریه رابطه قراردادی دو طرفه و ان داین و گراهام<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) یک رابطه قراردادی بین کارکنان و سازمان برقرار می‌شود. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که منجر به بروز رفتارهای مدنی سازمانی از سوی کارکنان می‌گردد.

یکی دیگر از نتایج جالب پژوهش حاضر این بود که عدالت رویه‌ای و تعاملی نسبت به عدالت توزیعی ارتباط بیشتری با رفتار مدنی سازمانی دارند. این نتیجه با تحقیقات انجام شده توسط اسکارلیکی و لاتام (۱۹۹۶) و مارگسون (۱۹۹۹) هماهنگ است. علت این امر این است که رفتار مدنی سازمانی رفتاری داوطلبانه است و بیشتر تحت تأثیر نحوه

<sup>۲</sup> - Pine & Pachrak

<sup>۳</sup> - Farth

<sup>۱</sup> - Van dyne & Graham

## منابع

### فارسی

- نعامی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره‌های ۱ و ۲.
- شکرکن، حسین؛ نعامی، عبدالزهرا؛ نیسی، عبدالکاظم؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال هشتم شماره‌های ۳ و ۴.

### لاتین