

Investigating the Mediating Role of Perception of Justice on the Relationship between Citizenship Rights Awareness and Accession of Citizenship Behaviors in Organization

Akbar Bahmani Choubbasti¹, *Seyed Mehdi Mousavi Davoudi²,
AbbasAli Rastgar³

1-Assistant Professor, Faculty of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2-Public Administration PhD., Assistant Professor, University of Islamic Denominations, Tehran, Iran. Email: mmousavi@mazaheb.ac.ir .(Corresponding Author).

3- Associate professor of OB, Semnan University, Semnan, Iran.

Received: 13/01/2018; Accepted: 29/05/2018

Abstract

Nowadays, managers of organizations try to improve the productivity of their organizations utilizing the resources that they belong. Human resources are one of the most important resources among all. Therefore, it is important to pay attention to the factors that increase the satisfaction, performance and productivity of human resources. The aim of the present study is to investigate the effect of citizenship rights awareness on accession of citizenship behaviors with the mediating role of perception of justice in organization.

Introduction

Organizational justice is an important factor leads to many positive consequences for organizations. Perception of justice can increase satisfaction, commitment and specially, organizational citizenship behaviors. Further, citizenship right is an important factor can be considered in organizational studies. The authors of the current study found no relevant study investigating the above mentioned variables. Therefore, the present study investigates the relationship between citizenship rights, perception of justice, and citizenship behaviors.

Case Study

Statistical population of this study includes 890 personnel (including the managers and employees) of one of the governmental ministries in 2017. According to Krejcie and Morgan table, the minimum number of sample size

was determined as 269 people. Therefore, we distributed 300 questionnaires with simple random sampling among respondent and 274 usable questionnaires were gathered.

Materials and Methods

The current study is an applied research and included among the description-survey research. Further, standard questionnaires have been utilized to gather necessary data and the data were analyzed by LISREL and SPSS software. For reliability evaluation we utilized Cronbach's alpha. For evaluating the validity of the questionnaires, we used content validity and construct validity. In order to test the content validity after devising a framework for the questionnaire, we asked 10 experts to modify it if needed. These experts evaluated all the implemented criteria in the questionnaire and confirmed it. In this research we used factor analysis for considering the structure of research. Confirmatory factor analysis was used to investigate the construction of the questionnaire.

Discussion and Results

The findings of this study show that citizenship rights awareness have positive and significant effect on perception of justice; Further, perception of justice has positive and significant effect on citizenship behaviors; Furthermore, citizenship rights awareness have no significant effect on citizenship behaviors; but citizenship rights awareness effect citizenship behaviors significantly, through perception of justice acting as mediating variable.

Conclusion

In order to achieve competitive advantages through employees, managers can improve the citizenship behaviors in organizations. The results of the current study show that perception of justice is an important factor in this regards and has mediating role between citizenship rights and citizenship behaviors.

Key Words: Citizenship Rights, Justice, Citizenship Behavior.

بررسی نقش میانجی ادراک عدالت بر رابطه بین آگاهی از حقوق شهروندی و بروز رفتارهای شهروندی در سازمان

دکتر اکبر بهمنی چوب‌بستی* – دکتر سیدمهدی موسوی داودی** –

دکتر عباسعلی رستگار***

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر آگاهی از حقوق شهروندی بر بروز رفتارهای شهروندی و با تأکید بر نقش میانجی ادراک عدالت در سازمان می‌باشد. این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، جزء پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان و مدیران (۸۹۰ نفر) شاغل در یکی از وزارتخانه‌های دولتی در سال ۹۶ تشکیل می‌دهد؛ و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول کرجسی و مورگان (با حجم نمونه ۲۶۹ نفر) جهت نمونه‌گیری؛ و از پرسش‌نامه‌های استاندارد به‌منظور جمع‌آوری داده‌های موردنیاز استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام شده است. شایان‌ذکر است که آگاهی از حقوق شهروندی تأثیر مستقیم و معناداری بر بروز رفتارهای شهروندی ندارد (ضریب تأثیر: ۰.۰۸)؛ ولی آگاهی از حقوق شهروندی از طریق ادراک عدالت (به‌عنوان متغیر میانجی) منجر به بروز رفتارهای شهروندی می‌شود (ضریب تأثیر: ۰.۲۲). علاوه بر این، نتایج پژوهش حاکی از آن است که آگاهی از حقوق شهروندی تأثیر مثبت و معناداری بر ادراک عدالت دارد (ضریب تأثیر: ۰.۲۴)؛ ضمناً، ادراک عدالت تأثیر مثبت و معناداری بر بروز رفتارهای شهروندی دارد (ضریب تأثیر: ۰.۹۰).

واژه‌های کلیدی: حقوق شهروندی، عدالت، رفتار شهروندی

* استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

** نویسنده مسئول – دکتری مدیریت دولتی، استادیار دانشگاه مذاهب اسلامی، تهران، ایران.

mmousavi@mazaheb.ac.ir

*** دانشیار مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

مقدمه

امروزه، مدیران سازمان‌ها در تلاش هستند تا با بهره‌گیری از منابعی که در اختیار دارند بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند (Cherati, 2012). از میان منابع متعددی که یک سازمان در اختیار دارد، از منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین آن‌ها یاد می‌شود. لذا، اکنون که اهمیت کارکنان به‌عنوان منبعی گران‌بها برای سازمان‌ها درک شده است، شایسته است تا به عواملی پرداخته شود که منجر به افزایش رضایت، عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. آگاهی از حقوق شهروندی از مواردی هست که شایسته است علاوه بر مطالعات جامعه‌شناختی در مطالعات سازمان و مدیریت نیز به آن توجه شود و از اثرات مثبت آن بهره‌مند شد. در سطح اجتماع، آگاهی افراد از حقوقشان می‌تواند به ایجاد و تثبیت امنیت و رفاه اجتماعی پایدار و مستمر منجر شود. از طرفی، بی‌اطلاعی از حقوق افراد و اهمال ورزیدن در مورد آن یا حقیر انگاشتن آن، یکی از مهم‌ترین علل تیره‌روزی‌های عامه مردم و فساد حکومت‌ها است (UNESCO, 1789). شایان‌ذکر است که آگاهی افراد از حق و حقوق خویش علاوه بر اینکه اثرات متعدد اجتماعی همراه خواهد داشت، به این دلیل که افراد جامعه، عضو گروه‌های دیگری-همچون سازمان-نیز هستند از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود. بر طبق یونسکو^۱ (۱۷۸۹)، آگاهی افراد از حقوق شهروندی، مبنای اجرای عدالت اجتماعی است. کارکنان یک سازمان در واقع، شهروندان آن سازمان هستند که بخش عمده‌ای از ساعات روزانه خود را در سازمان به سر می‌برند. ادراک عدالت مبحثی است که بر روی رضایت افراد تأثیرگذار است. ادراک عدالت در سازمان، از عوامل تعیین‌کننده قضاوت کارکنان راجع به محیط سازمان است که بر روی رضایت کارکنان مؤثر است (Martin & Bennett, 1996; Fields et al., 2000; Lotfi & Shirazipour, 2013; Rahman et al., 2015)؛ بنابراین، مفهوم عدالت در سازمان و نتایج آن باید مورد توجه مدیران سازمان‌ها باشد.

علاوه بر این، مبحثی تحت عنوان رفتار شهروندی در سازمان توجه زیادی را در علوم روانشناسی و مدیریت به خود جلب کرده است. بر طبق اورگان^۲ (۱۹۸۸)، رفتار شهروندی سازمانی عاملی است که به بقای سازمان‌ها در محیط کنونی کمک می‌کند. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که رفتار شهروندی سازمانی باعث افزایش بهره‌وری و سوددهی سازمان‌ها

1-UNESCO

2-Organ

می‌شود؛ بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که به مطالعه رفتار شهروندی سازمانی و عوامل به وجود آورنده آن در سازمان‌ها بپردازیم. شایان ذکر است که نگارندگان این پژوهش، مطالعه مشابهی را که به بررسی چگونگی رابطه آگاهی از حقوق شهروندی با ادراک عدالت و رفتار شهروندی پرداخته باشد یافت نکرده‌اند، لذا، در این پژوهش، سعی بر این است تا به چگونگی رابطه متغیرهای فوق‌الذکر در یکی از وزارتخانه‌های دولتی در سال ۹۶ پرداخته شود.

مبانی نظری

حقوق شهروندی:

مفهوم شهروندی به‌مثابه منزلت اجتماعی، در تعهد به جامعه مدنی مدنظر قرار می‌گیرد و به‌موجب آن، شرایط برخورداری فرد از حقوق و قدرت فراهم می‌گردد (*Rajaii Poor & Safayi, 2015*). این حقوق شهروندی برای نخستین بار در ۱۹۴۹ توسط "مارشال" و طی رساله‌ای با عنوان "شهروندی و طبقه اجتماعی" تبیین شده است (*Poor ezzat et al., 2007*). علیدوستی (۲۰۰۹) معتقد است که واژه شهروند شامل دو بخش "شهر" به معنای جامعه انسانی و "وند" به معنای عضوی از این جامعه است. نکته اساسی این است که صرف تجمع افراد در یک مکان و تشکیل اجتماع انسانی، منجر به پیدایش شهر و شهروند نمی‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر، اجتماعی از انسان‌ها شرط لازم و نه کافی برای شهروندی محسوب می‌شود. زمانی افراد به‌عنوان شهروند محسوب می‌شوند که حقوق و تکالیف آن‌ها مشخص باشد و به آن‌ها عمل کنند. این حقوق، شامل حقوق و تکالیف افراد در برابر یکدیگر، اصول، اهداف و وظایف می‌شود. این حقوق و تکالیف فردی منجر به پیشرفت وضعیت اجتماعی می‌شود (همانند مشارکت‌های اقتصادی، خدمات عمومی، فعالیت‌های داوطلبانه و اجتماعی که در بهبود زندگی دیگر شهروندان نیز مؤثر است). لذا، شهروندی، شامل مجموعه‌ای از حقوق و تکالیف فردی و اجتماعی می‌شود. علاوه بر این، شهروندی بیانگر نیاز انسان به همزیستی مسالمت‌آمیز با دیگران و آگاهی نسبت به حقوق و نیز وظایف خود در روابط اجتماعی حکایت دارد (*Sharafi & TaherPoor, 2008*). بر طبق یوسفی و عظیمی هاشمی (۲۰۰۸)، شهروندی با رابطه متقابل فرد و دولت گره خورده است بطوریکه، منجر به وفاداری فرد به دولت و نیز حمایت دولت از فرد می‌شود. به گفته سیف نراقی و همکاران

(۲۰۰۹)، شهروندی عبارت است از موقعیت اعضای یک جامعه که ضمن برخورداری از حقوقی خاص، باید وظایفی که از آن موقعیت برمی‌خیزد را نیز بر عهده بگیرند.

لطف‌آبادی (۲۰۰۶) چنین بیان می‌کند که وقتی شهروندان با رعایت برابری حقوق مشارکت در فعالیت‌های فردی و اجتماعی شرکت می‌کنند، به معنای آزادی و قدرت انتخاب و تصمیم‌گیری و عمل همراه با حقوق مساوی در زندگی فردی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است. شهروندی پایگاهی است که به تمامی افرادی که عضو تمام‌عیار اجتماع هستند، داده می‌شود. این افراد همگی دارای جایگاه برابر، حقوق، وظایف و تکالیف متناسب با این پایگاه هستند (Friedmann, 2002). شهروندی موقعیتی است که شامل مجموعه‌ای از حقوق، وظایف و تعهدات است و بر برابری، عدالت و استقلال دلالت دارد (Falex, 2002). علاوه بر این، بر طبق رضوی و خزایی (۲۰۰۸)، شهروندی عبارت است از فضایی عادلانه که تمام افراد در قالب آن از وضعیتی مشابه برخوردارند و همین امر مبنایی را برای همبستگی آحاد یک ملت فراهم می‌کند. گیدز (۲۰۰۲) حقوق شهروندی را شامل حقوق مدنی، حقوق سیاسی و حقوق اجتماعی بیان می‌کند: (۱) **حقوق مدنی**: بر طبق کاتوزیان (۲۰۱۶)، حقوق مدنی، روابط اشخاص را تنها از این لحاظ که عضو جامعه و مدینه هستند، تنظیم می‌کند و توجهی به خصوصیت‌های مربوط به مشاغل گوناگون ندارد. اشخاص، اموال و خانواده، موضوع و قلمرو اساسی حقوق مدنی است. علاوه بر این، بر طبق ساکت (۲۰۰۷)، قلمرو حقوق مدنی عبارت است: حقوق و وضع اشخاص و وابسته‌های آن‌ها به خانواده و مال که چهار دسته کلی شامل اشخاص و خانواده، مالکیت، قراردادها و مسئولیت‌های مدنی، و ارث را شامل می‌شود. منابع حقوق مدنی در هر کشوری با هر شیوه حقوقی، عبارت است از قانون، عرف، رویه قضایی و عقاید دانشمندان حقوق. قانون مهم‌ترین منبع حقوق مدنی است و قواعد مربوط به این رشته را در درجه اول باید در قانون جستجو کرد (Khaledi, 2014). (۲) **حقوق سیاسی**: حق سیاسی، اختیاری است که شخص به‌موجب آن می‌تواند در حاکمیت ملی خویش سهیم شود؛ به عبارت دیگر، حقوق سیاسی، مانند حق شرکت در انتخابات، حق تابعیت و تصدی مشاغل دولتی، حقوقی است که اتباع یک کشور دارند و در تشکیل یا اداره دولت و قوای عمومی مشارکت می‌کنند (Madani, 1991). (۳) **حقوق اجتماعی**: حقوق اجتماعی عبارت است از حقوقی که قانون‌گذار برای اتباع کشور به رسمیت شناخته است، و فرد آن را در ارتباط با مصالح عمومی جامعه و حاکمیت سیاسی دولت، اعمال می‌کند. حقوق اجتماعی در معنای وسیع آن، به یک سلسله حقوقی اطلاق

می‌شود که برای رفع تبعیض‌های اجتماعی و اقتصادی، برای فرد شناخته شده است؛ تبعیض‌هایی که ناشی از شرایط اقتصادی و اجتماعی حاکم بر جامعه و محیطی است که فرد در آن زندگی می‌کند (Tabatabaie Motameni, 1991). علاوه بر این، حقوق اجتماعی از مصادیق حقوق شخصی است که عمده‌تاً شامل حقوق سیاسی و برخی از موارد حقوق عمومی می‌شود؛ مانند حق حیات، دادخواهی و آزادی که لازمه شخصیت انسانی است و همه افراد باید از آن برخوردار شوند، و هرکس در هرکجا که باشد، باید بتواند از این حقوق بهره برد، زیرا اعمال این حقوق و بهره‌مندی از آن با منافع دیگر افراد و مصالح جامعه و سرنوشت عمومی جامعه در ارتباط است (Madani, 1991).

عدالت:

ما در طول دوران زندگی، با انواع گوناگونی از سازمان‌ها سروکار داریم؛ و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است. یکی از عواملی که نقش مهمی در سازمان‌ها ایفا می‌کند عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی به‌طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت و روانشناسی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که عدالت می‌تواند باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. به گفته کوتزی^۱ (۲۰۰۴) و بین و یوسف^۲ (۲۰۱۶)، توضیح و توصیف عدالت در محیط کاری تحت عنوان عدالت سازمانی مطرح می‌شود. بر طبق رال^۳ (۱۹۷۱)، عدالت به‌عنوان یک مزیت و فضیلت در سازمان اجتماعی است. استدلال پایه‌ای در تئوری‌های مربوط به عدالت این است که ادراک عدالت تعیین‌کننده اصلی در واکنش افراد به تصمیمات سازمان است (Camgoz & Carapinar, 2011). مطالعات زیادی به بحث در مورد عدالت سازمانی پرداخته‌اند (Greenberg, 1987, 1990; Moorman, 1991; Tyler, 1989). این مطالعات منجر به ظهور دیدگاه‌های مختلفی در مورد عدالت سازمانی شده است. رده‌بندی که به‌طور غالب برای توضیح عدالت سازمانی در نظر گرفته می‌شود عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای است (Cropanzano & Folger, 1991). در ابتدا، ادبیات عدالت سازمانی به عدالت توزیعی توجه کرده بود که به توضیح ادراک عدالت از دریافته‌های کارکنان اشاره دارد (Camgoz & Carapinar, 2011). با گذشت زمان، محققان شروع به

1-Coetzee

2-Yean & Yusof

3-Rawl

در نظر گرفتن عدالت رویه‌ای یا عدالت ادراک شده در تعیین تخصیص‌ها و عدالت مرآوده‌ای به‌عنوان نوع سوم عدالت سازمانی کردند (Camgoz & Carapinar, 2011). بنابراین، سه مؤلفه برای عدالت سازمانی در نظر گرفته می‌شود که عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرآوده‌ای (Bies & Maog, 1986; Tyler & Bies, 1990). همان‌طور که در بالا به آن اشاره شد، در ادبیات مربوط به عدالت سازمانی سه مؤلفه برای آن در نظر گرفته شده است. در ادامه، به شرح هر یک از آن‌ها خواهیم پرداخت.

(۱) **عدالت توزیعی:** عدالت توزیعی، بر طبق تئوری برابری آدامز^۱ (۱۹۶۵)، اشاره به ادراک افراد در مورد عادلانه بودن میزان دریافت با توجه به سهمشان در دستیابی به اهداف سازمانی دارد. توجه اصلی آدامز به ادراک افراد در مورد عادلانه بودن دریافت‌ها و ارزیابی عملکرد افراد معطوف بود (Deutsch, 1985). آدامز (۱۹۶۵) به این نکته اشاره کرده است که افراد آن‌چنان نگران میزان دریافتی خود نیستند بلکه به عادلانه بودن دریافت خود توجه می‌کنند. برای تعیین عدالت، او پیشنهاد کرد که نسبت ورودی‌های افراد مثل سواد، هوش، و تجربه به دریافتی‌های او باید با همین نسبت در دیگران مقایسه شود. هنگام توصیه قانون برابری، آدامز چنین بیان داشت که فرایند مقایسه‌ای که افراد انجام می‌دهند به‌جای اینکه عینی باشد، فرایندی ذهنی است؛ به‌عبارت‌دیگر، ارزیابی افراد از عدالت توزیعی، مبتنی بر ادراک افراد است (Adams, 1965; Folger & Cropanzano, 1998). علاوه بر تئوری برابری آدامز، لونتال^۲ (۱۹۷۶) قوانین تخصیص دیگری را مثل برابری و نیاز معرفی کرده است. در گذشته چنین پنداشته می‌شد که افراد باید پاداش برابری را دریافت کنند. تئوری نیاز چنین پیشنهاد می‌کند که کارکنان باید با توجه به نیازهایشان دریافت کنند (Conlon et al., 2004; Leventhal, 1976). پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که محیط‌های مختلف قوانین تخصیص متفاوتی را می‌طلبند (Deutsch, 1975). با این حال، هدف اصلی تمام استانداردهای تخصیص دست‌یابی به عدالت توزیعی است (Colquitt et al., 2001). به‌دلیل عملکرد مختلف کارکنان، قانون برابری برای کارکنان مطبوع به‌نظر می‌رسد (Cobb et al., 1995; Kilbourne et al., 1996; Leventhal, 1976). این روش تخصیص پاداش به این دلیل مورد قبول است که افراد را با توجه به سهمشان در دستیابی به اهداف سازمان پاداش می‌دهد (Cobb et al., 1995; Leventhal, 1976). به این معنی که،

1-Adams

2-Leventhal

آن‌هایی که بیشتر تلاش می‌کنند پاداش بیشتری می‌گیرند و آن‌هایی که تلاش کمتری می‌کنند به میزان کمتری پاداش داده می‌شوند. گرچه قانون برابری به‌عنوان یک روش عادلانه در تخصیص پاداش در نظر گرفته می‌شود، افراد با این حال با توجه به ادراک خود تفسیرهای متفاوتی از عادلانه بودن پاداش دارند. وقتی آن‌ها چنین می‌پندارند که منابع سازمانی به‌طور عادلانه‌ای توزیع می‌شود، از پاداش‌های دریافتی راضی هستند که باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها نیز خواهد شد (McFarlin & Sweeney, 1992; Lotfi & Shirazi Poor, 2013; Rahman et al., 2015).

(۲) **عدالت رویه‌ای:** عدالت رویه‌ای به ادراک عادلانه بودن فرایندها و رویه‌هایی اشاره دارد که برای تخصیص پاداش از آن استفاده می‌شود (Lind & Tyler, 1988; Colquit et al., 2001). دو تئوری اهمیت عدالت رویه‌ای را روشن می‌کند: اول، تئوری کنترل است که به‌وسیله تهیبات و واکر^۱ (۱۹۷۵) ارائه شد. بر طبق این تئوری، افراد در سازمان بر آنند تا اتفاقاتی که برای آنان می‌افتد را کنترل کنند. رویه‌های عادلانه از آن جهت ارزشمند هستند که به افراد این امکان را می‌دهند تا بر تخصیص و خروجی‌های دیگر کنترل داشته باشند. دوم، مدل گروه-ارزش است که به‌وسیله لیند و تایلر (۱۹۸۸) ارائه شد و چنین بحث می‌کند می‌خواهند تا عضو ارزشمندی برای گروه باشند و رویه‌های عادلانه از آن جهت مهم هستند که نشان‌دهنده آنند که افراد برای سازمان ارزشمند هستند. مدل گروه-ارزش چنین بیان می‌کند که افراد به عادلانه بودن رویه‌ها فقط به دلیل زیاد کردن میزان تخصیص خود توجه نمی‌کنند، بلکه عادلانه بودن رویه‌های سازمانی نشان‌دهنده آن است که چه اندازه سازمان برای کارکنان ارزش قائل است (Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992). کارکنان عادلانه بودن فرایندهای سازمان را برای تعیین میزان ارزش خود در سازمان در نظر می‌گیرند (DeCremer et al., 2005; Lind & Tyler, 1988). لونتال^۲ (۱۹۸۰) چنین بیان داشت که سازمان‌ها برای اطمینان از عادلانه بودن فرایندها و تصمیماتی که در مورد کارکنان اتخاذ می‌شود باید به ارزش‌ها و هنجارهای آنان توجه کنند تا بفهمند که چه چیزی برای آن‌ها در محیط کاری اهمیت دارد. از آنجایی که افراد مختلف در سازمان ارزش‌های گوناگونی دارند، این امر وظیفه مشکلی است که بر دوش مدیران سازمان‌هاست (Leventhal, 1980). علاوه بر این، لونتال (۱۹۸۰) شش نکته را برای طراحی رویه‌های

1-Thibaut & Walker

2-Leventhal

عدالانه عنوان کرده است: (۱) در بین افراد به طور ثابت اجرا شود. (۲) دور از تعصب باشد. (۳) اطمینان دهد که اطلاعات درستی جمع‌آوری شده است که برای تصمیم‌گیری از آن استفاده شده است. (۴) دارای مکانیسمی باشد که قابل تصحیح باشد. (۵) مطابق با اصول و قواعد اخلاقی باشد. (۶) اطمینان حاصل شود که نظر تمام افرادی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند در نظر گرفته شده است.

(۳) عدالت مراوده‌ای: بایس و ماوگ^۱ (۱۹۸۶) مفهوم عدالت مراوده‌ای را معرفی کردند. عدالت مراوده‌ای به کیفیت روابط بین فردی که افراد انتظار آن را دارند اطلاق می‌شود و بر اهمیت صداقت، احترام و هم‌ترازی افراد در روابط بین فردی اشاره دارد (Bies, 1987; بنابراین، عدالت مراوده‌ای به روابط انسانی فعالیت‌های سازمانی اشاره دارد و همان‌طور که اشاره شد، به عدالت، ادب، صداقت و احترام بین افراد اشاره دارد (Bies & Maog, 1986; Tyler & Bies, 1990; Cropanzano et al., 2007). چنین پیشنهاد شده است که عدالت فقط به وسیله رویه‌های رسمی سازمان مشخص نمی‌شود، بلکه، رهبران سازمان نیز به‌عنوان منبع مهم عدالت برای زیردستان در نظر گرفته می‌شوند (Cobb et al., 1997). محققان زیادی به رفتار رهبران با زیردستان پرداخته‌اند. گرینبرگ^۲ (۱۹۹۳) چنین پیشنهاد کرد که عدالت مراوده‌ای دو جنبه دارد: جنبه اول مربوط به عدالت اطلاعاتی می‌شود که به فراهم کردن دانش در مورد رویه‌هایی که مربوط به افراد است اشاره دارد. جنبه دوم عدالت بین فردی است که به افراد در مورد میزان دریافتی آن‌ها اشاره دارد. عدالت اطلاعاتی بر ارائه توضیحات برای آگاهی افراد در مورد رویه‌ها و یا توزیع دریافتی‌ها تمرکز دارد. در حالی که، عدالت بین فردی به رفتار یکسان با افرادی اشاره دارد که با رویه‌های سازمانی مرتبط هستند (Colquitt et al., 2001). در گذشته، عدالت مراوده‌ای به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از عدالت رویه‌ای در نظر گرفته می‌شد، اما، خود به‌عنوان گونه‌سومی از عدالت امروزه شناخته می‌شود (Bies & Maog, 1986; Folger & Cropanzano, 1998; Colquitt et al., 2001). عدالت مراوده‌ای از آن جهت که بر روی احساسات، ادراکات و رفتار افراد تأثیر می‌گذارد برای سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. علاوه بر این، پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که عدالت مراوده‌ای به‌ویژه عدالت بین فردی بر سطح اعتماد افراد و نیز توجه افراد به گروه تأثیر مثبتی دارد

1-Bies & Maog

2-Greenberg

(Colquitt et al., 2001). معمولاً، گرچه سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا با کارکنان عادلانه رفتار کنند، کارکنان بعضی از روابط بین فردی را به‌عنوان غیرمنصفانه و ناعادلانه ادراک می‌کنند (Folger & Cropanzano, 1998). علاوه بر این، چنین بیان شده است که روابط بین فردی به احساسات و هیجانات گوناگون افراد در ارتباط با تصمیماتی که درون ساختار سازمانی اتخاذ می‌شود مرتبط است (Tyler, 1989). همان‌طور که از سطور بالا استنتاج می‌شود، عدالت مرادده‌ای به‌عنوان نوع سوم عدالت سازمانی با چگونگی روابط موجود در سازمان به‌ویژه روابط رئیس و مرئوس مرتبط است.

رفتار شهروندی:

محققان و مدیران سازمان‌ها در گذشته بیشتر به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کردند. عملکرد درون نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان که در شرح شغل بیان شده است اطلاق می‌شود؛ اما امروزه آن دسته از رفتارهایی که فراتر از نقش تعریف شده هستند توجهات زیادی را به خود جلب کرده‌اند. اورگان^۱ (۱۹۸۸) این گونه رفتارها را رفتار شهروندی سازمانی نامید. به گفته او، رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی سازمان پاداش داده نمی‌شود ولی در اثربخشی سازمان مؤثر است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمن و اورگان^۲ در سال ۱۹۸۳ معرفی شد. امروزه، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده است. به گفته پودساکوف^۳ و همکاران (۱۹۹۶)، این توجهات گسترده از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که رفتار شهروندی سازمانی باعث بهبود اثربخشی سازمان می‌شود. با وجود اینکه تاریخچه رفتار شهروندی سازمانی خیلی قدیمی نیست، اما ریشه آن به مطالعه بارنارد در سال ۱۹۳۸ باز می‌گردد. او این‌طور بیان کرد که برای رسیدن به اهداف سازمانی کارکنان باید تمایل به تلاش و همکاری و تعاون در انجام کارها داشته باشند. به‌علاوه، محققان چنین ادعا کرده‌اند که وقتی کارکنان فراتر از نقش‌های تعریف شده پیش می‌روند اثربخشی سازمان افزایش خواهد یافت. علاوه بر این، کاتز^۴ (۱۹۶۴) به سه گونه رفتار که برای عملکرد مناسب و نیز بقای سازمان لازم است اشاره کرده است. به گفته او، کارکنان باید برای وارد شدن و ماندن درون سیستم تحریک

1-Organ

2-Bateman & Organ

3-Podsakoff

4-Katz

شوند، آن‌ها باید وظایفی را که سازمان بر عهده آن‌ها گذاشته به‌خوبی به انجام برسانند، و نیز باید دارای ابتکار لازم برای فراتر رفتن از نقش تعریف شده باشند.

اورگان در مطالعات اولیه‌اش سعی در شناسایی تأثیر این گونه رفتارها (که در آن دوران اسمی برای آن‌ها انتخاب نشده بود) بر عملکرد سازمان داشت (Organ, 1988). مطالعه اورگان زمینه‌ای را برای مطالعات آتی در مورد رفتار شهروندی سازمانی فراهم کرد. شایان‌ذکر است که تمایل افراد به تلاش بیشتر در انجام کارها جزء اساسی یک سازمان موفق به شمار می‌رود. به‌طور مثال، در سال ۱۹۳۸، بارنارد این‌طور ادعا کرد که تمایل کارکنان یک سازمان به تلاش در انجام کارها منجر به دستیابی به انجام اهداف سازمان خواهد شد. در سال ۱۹۶۴، کاتز این‌طور بیان کرد که افراد به‌طور داوطلبانه به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند. اورگان با توجه به گفته‌های بارنارد^۱ (۱۹۳۸) و کاتز (۱۹۶۴) زیربنای رفتار شهروندی سازمانی خود را بنا نهاد. با وجود ازدیاد پژوهش‌ها در مورد رفتار شهروندی سازمانی در آن دوران، بحث‌ها بر سر یک تعریف دقیق و جامع از آن ادامه داشت؛ و آن به این دلیل بود که اکثر پژوهش‌های صورت گرفته به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و متغیرهای دیگر پرداخته بودند؛ به‌جای آنکه به‌طور دقیق به تعریف آن بپردازند. ذکر این نکته لازم است که سرپرستان و مدیران سازمان نمی‌توانند کارکنان را وادار به بروز رفتار شهروندی سازمانی کنند. به‌علاوه، کارکنان نیز نباید انتظار دریافت پاداش به‌هنگام بروز این گونه رفتارها را داشته باشند. گرچه، به گفته اورگان (۱۹۹۰)، مدیران معمولاً به این گونه رفتارهای کارکنان توجه می‌کنند و آن‌ها را پاداش می‌دهند. یکی دیگر از یافته‌های اورگان در سال ۱۹۸۸ در مورد رفتار شهروندی سازمانی این بود که این رفتارها در درون فرد شکل می‌گیرند و به‌دلیل نیاز درونی فرد به موفقیت، شایستگی، یا تعلق می‌باشند. در کل، در تعاریف اورگان از رفتار شهروندی سازمانی به سه ویژگی آن اشاره شده است. اول اینکه این نوع رفتار، فراتر از نقش تعریف شده و احتیاجات شغل است (Smith et al., 1983). برخلاف شرح رسمی شغل که وظیفه کارکنان در آن مشخص شده است، کارکنان مجبور به پیروی از رفتار شهروندی سازمانی نیستند؛ و میزان تمایل آن‌ها به این گونه رفتارها به عوامل گوناگونی مرتبط است. دوم اینکه، رفتار شهروندی سازمانی به‌وسیله سیستم رسمی پاداش تشویق نمی‌شود. با وجود اینکه دست زدن به این نوع رفتارها امکان افزایش حقوق یا ترفیع را به‌دنبال خواهد

داشت، این نتایج حتمی نخواهد بود (Organ, 1994). سوم اینکه، رفتار شهروندی سازمانی منجر به عملکرد کارا و اثربخش سازمان می‌شود. اورگان در این مورد چنین بحث کرده است که کمک کردن کارکنان به یکدیگر نمونه‌ای از رفتار شهروندی سازمانی است که منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. با توجه به اظهارات فوق، از کارکنان به‌عنوان شهروندان سازمان می‌توان این انتظار را داشت که بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی تلاش کنند.

با مروری بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی، چنین استنتاج می‌شود که توافق کاملی بر سر ابعاد آن وجود ندارد. با این وجود، هم‌پوشانی زیادی بین ابعاد ارائه شده وجود دارد (Davoudi et al., 2012). شایان ذکر است که از زمان معرفی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، ابعاد گوناگونی برای آن استفاده شده است؛ ولی، رایج‌ترین این ابعاد توسط اورگان (۱۹۸۸) ارائه شده است که شامل پنج بعد می‌باشد: (۱) نوع دوستی، (۲) فضیلت اجتماعی، (۳) باوجدان بودن، (۴) تواضع، و (۵) جوانمردی. علاوه بر این، اورگان (۱۹۹۰) توضیحاتی را در مورد شاخص‌های پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی ارائه کرده است که به شرح زیر می‌باشد: (۱) نوع دوستی: اعمال داوطلبانه‌ای است که به دیگر کارکنان در حل مشکلات مرتبط با شغلشان کمک می‌کند؛ مثلاً، کمک به همکاران در کار با یک نرم‌افزار کامپیوتری. (۲) فضیلت اجتماعی: به مشارکت داوطلبانه در فعالیتهای سازمانی گفته می‌شود؛ مثلاً، پیوستن به جلسات اختیاری، انجمن‌ها، جلسات آموزشی، و هدایت کردن رویدادهای اجتماعی در سازمان مثل برگزاری پیک‌نیک برای کارکنان. (۳) باوجدان بودن: به این معناست که کارکنان فراتر از حداقل احتیاجات نقش خود ظاهر شوند؛ مثلاً، زود سر کار حاضر شوند و دیر کار خود را ترک نکنند، از وقت‌های استراحت غیر ضروری و طولانی بکاهند، و یا در جلسات و قرارهای ملاقات دقیق باشند. (۴) تواضع: رفتاری بصیرتی است که فرد به دیگران کمک می‌کند که از اشتباهات کاری جلوگیری کنند؛ مثلاً گوشزد کردن به افراد که نسبت به فعالیت‌هایی که بر روی آنها تأثیر دارد توجه نشان دهند. یا اینکه به سرپرست اطلاع دهند که همکار آنها به دلیلی دیر بر سر کار حاضر خواهد شد. (۵) جوانمردی: توان و تمایل افراد در تحمل ناملایمات‌ها و سختی‌ها در سازمان بدون شکایت و گله کردن از آنها؛ مثلاً، مجبور به کار بودن برای مدت زمان طولانی برای اتمام یک پروژه، یا کار در محیطی نامساعد (دمای زیاد محیط کار)، و یا رد شدن پیشنهاد ارائه شده از سوی کارمند.

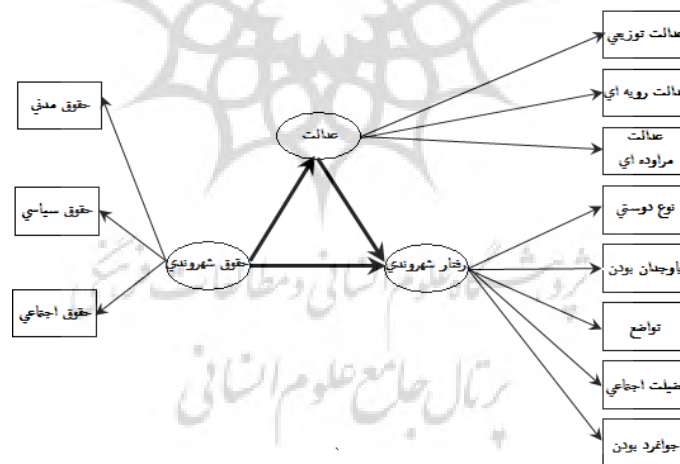
پیشینه پژوهش

با مرور پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته، چنین به دست می‌آید که به رابطه بین ادراک عدالت و رفتار شهروندی در سازمان، در پژوهش‌های داخلی (*Bohlooli et al., 2010; Rezaeian & Mirzadeh, 2010; Motevalli zadeh et al., 2014; Jahanbin et al., 2015, etc*) به خوبی پرداخته شده است. غالب پژوهش‌های صورت گرفته، علاوه بر پژوهش‌های فوق‌الذکر، ادراک عدالت را عاملی تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی در سازمان عنوان نمودند. همچنین در پژوهش‌های خارجی نیز ارتباط بین این دو متغیر به خوبی تبیین شده است (*Cohen & Spector, 2001; Blakely et al., 2005; Chiaburu & Audrey, 2008; Davoudi et al., 2012; Bekir, 2015; Ali, 2016*).

علاوه بر این، پژوهش‌های جامعه‌شناختی متعددی به مطالعه آگاهی از حقوق شهروندی پرداخته‌اند که به پژوهش‌های داخلی (*Ahmadi, 2004, Poor ezzat et al., 2007; Vosoooghi & Hazrati, 2012; Shahsavan, 2015; Kargar Shooraki, 2016, Turner, 1990; etc.*) و پژوهش‌های خارجی متعددی در این خصوص می‌توان اشاره نمود (*Harrison, 1991; Englund, 2002, Jansen et al., 2006; Russel & Lamme, 2013; Hahn et al. 2017, etc.*).

با این حال، آگاهی از حقوق شهروندی مبحث جدیدی در پژوهش‌های حوزه سازمان و مدیریت است که حوزه جامعه‌شناسی را وارد فضای سازمان خواهد کرد؛ و به این دلیل که سازمان‌ها تحت تأثیر جوامعی قرار دارند که در آن‌ها مشغول به فعالیت هستند، دخیل کردن متغیر حقوق شهروندی، و بسط مدل‌های پیشین پژوهش‌های مدیریتی، بینش جدیدی را در این حوزه ایجاد خواهد کرد. نهایتاً، مدل پژوهش به شرح شکل ۱ ارائه می‌گردد، که در آن متغیر حقوق شهروندی به‌عنوان متغیر مستقل، و متغیر رفتار شهروندی به‌عنوان متغیر وابسته به کار رفته است. علاوه بر این، با توجه به نقش پررنگ ادراک عدالت در بروز رفتار شهروندی سازمانی، این متغیر به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته قرار گرفته است. همان‌طوری که پیش‌تر اشاره شد، ادراک عدالت سازمانی به عادلانه بودن فضای سازمان (اعم از کیفیت دریافتی‌ها، روابط و نیز رویه‌های موجود در سازمان) اشاره دارد. پژوهش‌های متعددی نیز به نقش عدالت سازمانی در ایجاد پیامدهای مثبت در جامعه مورد بررسی اذعان داشته‌اند (*i.e. Carr et al., 2010; van Dierendonck & Jacobs, 2012; Whitman et al., 2012, etc.*) از طرفی دیگر، نقش عدالت سازمانی در عدم بروز پدیده‌های منفی (همچون، استرس شغلی،

افسردگی، دلواپسی در محیط کار و ... نیز در پژوهش‌های متعددی بررسی شده است (i.e. *Kalimo et al., 2003; Spell & Arnold, 2007, etc.*). علاوه بر این، پژوهش‌هایی نیز به نقش میانجی ادراک عدالت در بروز رفتارهای شهروندی پرداخته‌اند. با این وجود، در پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه حقوق شهروندی، آن‌طور که باید به اهمیت ادراک عدالت توسط افراد پرداخته نشده؛ و به اهمیت ادراک عدالت به‌عنوان متغیر میانجی و نقش پررنگ آن در تعدیل و تغییر چگونگی روابط بین متغیرهای مورد مطالعه اشاره‌ای نشده است؛ و تا آنجا که مرور پیشینه پژوهش‌ها ممکن بود، نقش میانجی ادراک عدالت بین آگاهی از حقوق شهروندی (تخصیص حقوق و قدرت برای شهروندان یک جامعه) و بروز رفتارهای شهروندی، مورد مطالعه قرار نگرفته است. با توجه به موارد ذکر شده، ادراک عدالت توسط افراد، می‌تواند ادراک عادلانه بودن این تخصیص حقوق و قدرت برای شهروندان یک جامعه را تقویت کند و پیامدهای مثبتی را به همراه داشته باشد، که در این پژوهش به رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یکی از این پیامدهای مثبت پرداخته شده است.



شکل ۱: مدل پژوهش

فرضیه‌های زیر از مدل پژوهش منتج می‌شود:

- ۱- آگاهی از حقوق شهروندی رابطه معناداری با بروز رفتار شهروندی دارد.
- ۲- آگاهی از حقوق شهروندی رابطه معناداری با ادراک عدالت دارد.
- ۳- ادراک عدالت رابطه معناداری با بروز رفتار شهروندی دارد.
- ۴- آگاهی از حقوق شهروندی از طریق ادراک عدالت منجر به بروز رفتار شهروندی می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان (۸۹۰ نفر) شاغل در یکی از وزارتخانه‌های دولتی در سال ۹۶ می‌باشد. با مساعدت مدیران مربوطه در فراهم آوردن اطلاعات موردنیاز در مورد تعداد و اطلاعات پرسنلی این وزارتخانه، چنین به دست آمد که این سازمان دارای ۸۹۰ کارمند و مدیر می‌باشد. لذا، با توجه به جامعه آماری و نیز جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰)، تعداد حداقل نمونه برای انجام این پژوهش ۲۶۹ نفر از افراد شاغل تعیین شد. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. با توجه به این اصل که در انجام هر پژوهشی عده‌ای از کارکنان به دلایلی گوناگون از پاسخ به پرسش‌نامه سر باز می‌زنند یا آن را به‌درستی تکمیل نمی‌کنند تعداد ۳۰۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد. نهایتاً با کنار گذاشتن تعدادی از پرسشنامه‌های غیرقابل استفاده، تعداد ۲۷۴ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد. به‌طور کلی، برای جمع‌آوری داده‌ها می‌توان از چهار روش پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، و نهایتاً بررسی مدارک گذشته استفاده کرد. اطلاعات موردنیاز در پژوهش حاضر با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای شامل کتب، مجلات و مقالات، گزارشات تحقیقی، مدارک و اسناد موجود، و همچنین از پرسشنامه به‌دست آمده است. برای گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. برای سنجش متغیر حقوق شهروندی از پرسشنامه شریفی و اسلامی (۲۰۱۲)، متغیر عدالت از پرسشنامه نیهوف و مورمن^۲ (۱۹۹۳)، و متغیر رفتار شهروندی از پرسشنامه پودساکوف^۳ و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است. شایان‌ذکر است که در پرسشنامه از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است؛ از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم. به‌منظور اندازه‌گیری پایایی، از روش آلفای کرونباخ یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. جدول شماره ۱ آلفای کرونباخ پرسش‌نامه در مورد متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

1- Krejcie & Morgan

2- Niehoff and Moorman

3- Podsakoff

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

عامل	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
حقوق شهروندی	۲۱	۰.۷۴
عدالت	۲۰	۰.۷۳
رفتار شهروندی	۲۴	۰.۷۶
کل	۶۵	۰.۸۳

همان‌طور که در جدول ۱ مشخص است، تمام مقادیر آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰.۷ می‌باشد، بنابراین آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه مورد استفاده، نشان می‌دهد که این ابزار از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد. علاوه بر این، برای تعیین روایی پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که از جمله این روش‌ها روایی محتوا و روایی سازه است. در این پژوهش روایی محتوا و تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه بررسی شده است. روایی محتوای این پرسشنامه توسط چند نفر از افراد مطلع از جمله اساتید و دانشجویان دکتری مورد تأیید قرار گرفته است و از روایی لازم برخوردار می‌باشد. با توجه به ویژگی‌ها و کارکردهای تحلیل عاملی تأییدی، در این پژوهش برای سنجش روایی سازه ابزار اندازه‌گیری از این روش استفاده شده است. برای این مهم از مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. روابط بین متغیرهای پنهان حقوق شهروندی، عدالت، و رفتار شهروندی با مقیاس‌های سنجش آن‌ها سنجیده شد. جدول ۲ چنین بیان می‌کند که مقیاس‌های استفاده شده موارد مناسبی برای سنجش متغیرهای پژوهش هستند. شایان ذکر است که بر طبق جورسکونگ و سوربوم^۱ (۱۹۸۹)، $\chi^2/df > 3$ ، $RMSEA > 0.1$ ، و GFI و $AGFI < 0.9$ نشان‌دهنده مناسب بودن مقیاس‌های استفاده شده است.

جدول ۲: نکویی برازش ابزار اندازه‌گیری

اندازه شاخص	نکویی برازش
۲.۸۷۵۱	Chi-Square/df
۰.۰۰۰	P-value
۰.۰۸۴	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
۰.۹۲	Goodness of Fit Index (GFI)
۰.۹۱	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

یافته‌ها

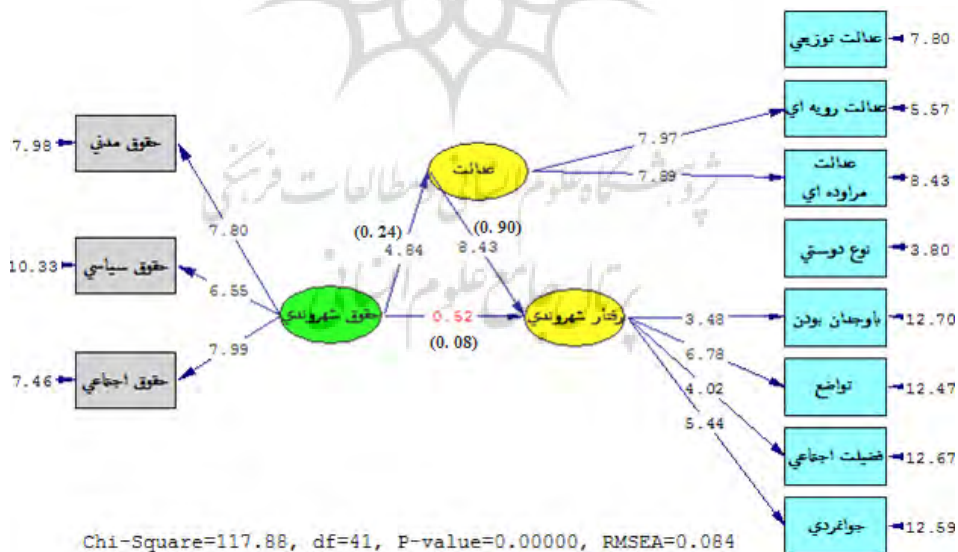
در پژوهش حاضر جهت سنجش وضعیت فعلی هر یک از متغیرهای پژوهش در جامعه مورد بررسی از آزمون میانگین استفاده شده است. در این آزمون میانگین جامعه در سطح خطای ۹۵٪ مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این آزمون، مطلوبیت، بیشتر بودن میانگین از مقدار قراردادی ۳ (مقدار متوسط) می‌باشد که برای اجرای آزمون از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. این آزمون تعیین می‌کند که هر یک از متغیرهای پژوهش در چه وضعیتی قرار دارند و براین اساس می‌توان پیشنهادهایی را برای بهبود این متغیرها در جامعه مورد بررسی ارائه داد. جدول ۳، نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری^۱ را نشان می‌دهد.

جدول ۳: آزمون میانگین متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها / ابعاد	میانگین	انحراف معیار	آماره T	عدد معناداری	۹۵ درصد فاصله اطمینان برای تفاوت		وضعیت
					حد پایین	حد بالا	
حقوق مدنی	۴۰۱۹	۰.۵۶۱	۳۸۰.۵	۰.۰۰۰	۱۰۱۳	۱۰۲۵	مناسب
حقوق سیاسی	۳۰۸۵	۰.۵۹۸	۲۵۰.۸	۰.۰۰۰	۰.۷۹	۰.۹۲	مناسب
حقوق اجتماعی	۴۰۴۱	۰.۵۲۵	۴۸۰.۷	۰.۰۰۰	۱۰۳۵	۱۰۴۷	مناسب
حقوق شهروندی	۴۰۱۵	مناسب
عدالت توزیعی	۴۰۰۳	۰.۵۸۷	۳۲۰.۰	۰.۰۰۰	۰.۹۷	۱۰۱۰	مناسب
عدالت رویه‌ای	۳۰۵۹	۱۰۲۲۱	۸۰.۸	۰.۰۰۰	۰.۴۶	۰.۷۲	مناسب
عدالت مرادده‌ای	۳۰۵۵	۱۰۱۸۶	۸۰.۵	۰.۰۰۰	۰.۴۳	۰.۶۸	مناسب
عدالت	۳۰۷۳	مناسب

وضعیت	۹۵ درصد فاصله اطمینان برای تفاوت		عدد معناداری	آماره T	انحراف معیار	میانگین	شاخص ها / ابعاد
	حد بالا	حد پایین					
مناسب	.۷۱	.۴۵	.۰۰۰	۸۰۹	۱۰۱۸۶	۳۰۵۸	نوع دوستی
مناسب	.۳۶	.۲۲	.۰۰۰	۸۰۲	۱۰۱۸۴	۳۰۲۹	باوجدان بودن
مناسب	.۷۷	.۶۱	.۰۰۰	۱۷۰۱	.۶۴۸	۳۰۶۹	تواضع
مناسب	.۴۵	.۲۹	.۰۰۰	۹۰۶	.۷۳۶	۳۰۳۷	فضیلت اجتماعی
مناسب	.۶۲	.۴۷	.۰۰۰	۱۳۰۷	.۷۰۲	۳۰۵۴	جوانمردی
مناسب	۳۰۵۰	رفتار شهروندی

علاوه بر این، شکل های ۲، و جدول ۴ نتایج آزمون فرضیه های پژوهش به روش مدل سازی معادلات ساختاری را در نرم افزار LISREL نشان می دهند. شکل ۲ مدل اعداد معناداری و ضریب استاندارد (R)، و رابطه علی مشاهده شده میان متغیرهای را نشان می دهد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که عدد معنی داری، از ۱.۹۶ بزرگ تر یا از ۱.۹۶- کوچک تر باشد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار خواهد بود. جدول ۴ نیز رابطه میان متغیرهای پژوهش بر اساس فرضیه های پژوهش را ارائه می دهد که بر اساس آن به تأیید یا رد فرضیه اقدام شده است.



شکل ۲: مدل اعداد معناداری پژوهش

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب استاندارد (R)	عدد معنی‌داری (t)	نتیجه آزمون فرضیه
۱	حقوق شهروندی ← رفتار شهروندی	۰.۰۸	۰.۵۲	رد
۲	حقوق شهروندی ← عدالت	۰.۲۴	۴.۸۴	تائید
۳	عدالت ← رفتار شهروندی	۰.۹۰	۸.۴۳	تائید
۴	حقوق شهروندی ← عدالت ← رفتار شهروندی	۰.۲۲	۴.۸۱	تائید

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t، فرضیه‌های ۲، ۳ و ۴ پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌شوند. همچنین فرضیه ۱ به دلیل اینکه عدد معنی‌داری کوچک‌تر از ۱.۹۶ است، تائید نمی‌شود. ضمناً، ضریب استاندارد و عدد معنی‌داری مندرج در ردیف چهارم جدول، بر اساس قابلیت Indirect Effect نرم‌افزار LISREL محاسبه و درج شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، مشخص کردن نقش آگاهی از حقوق شهروندی، در ادراک عدالت و بروز رفتارهای شهروندی در یکی از وزارتخانه‌های دولتی در سال ۹۶ است. به دلیل آثار مثبتی که رفتارهای شهروندی در فضای سازمان خواهد داشت، شناسایی عواملی که در بروز این پدیده در سازمان‌ها نقش دارند، از موضوعات مورد توجه مدیران سازمان‌ها و نیز محققان علم مدیریت است که خود دلیل اصلی انجام این پژوهش بود. علاوه بر این، مطالعه جامعی که به بررسی هم‌زمان این سه متغیر در فضای سازمان پرداخته باشد، توسط محققان این پژوهش یافت نشد؛ لذا، بررسی روابط این سه متغیر از دیگر دلایل مهم انجام این پژوهش بوده است. پژوهش تحقیق حاکی از آن است که ادراک عدالت توسط کارکنان، رابطه مثبت و معناداری با بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دارد؛ که نتایج پژوهش‌های کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱)، بلیکلی و همکاران (۲۰۰۵)، چیاپورو و آدری (۲۰۰۸)، داوودی و همکاران (۲۰۱۲)، بکیر (۲۰۱۵)، علی (۲۰۱۶)، بهلولی و همکاران (۲۰۱۰)، رضائیان و میرزاده (۲۰۱۰)، متولی زاده و همکاران (۲۰۱۰)، جهان‌بین و همکاران (۲۰۱۵) و ... را تائید می‌کند.

علاوه بر این، آگاهی از حقوق شهروندی رابطه مثبت و معناداری با ادراک عدالت در سازمان دارد. بدین معنی که در صورت آگاهی کارکنان از حقوق شهروندی (و چگونگی تخصصی حقوق و قدرت)، آن‌ها فضای کلی سازمان را عادلانه ادراک خواهند کرد. ضمناً، آگاهی از حقوق شهروندی رابطه مستقیم و معناداری با رفتار شهروندی در جامعه مورد بررسی نداشت؛ ولی، آگاهی از حقوق شهروندی از طریق ادراک عدالت در سازمان، به صورت غیرمستقیم در بروز رفتارهای شهروندی در سازمان مؤثر است؛ به عبارت دیگر، ادراک عدالت توسط کارکنان و وجود فضای عادلانه در سازمان، رابطه بین آگاهی از حقوق شهروندی و بروز رفتارهای شهروندی در سازمان را به عنوان متغیر میانجی، تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج تحلیل، اهمیت آگاهی کارکنان از حقوق شهروندی و نیز ادراک عدالت توسط کارکنان سازمان را برجسته می‌سازد. لذا، شایسته است تا مدیران وزارتخانه مورد بررسی به وضعیت فعلی آگاهی کارکنان نسبت به حقوق شهروندی و نیز چگونگی ادراک کارکنان نسبت به عدالت توجه داشته باشند.

نتایج حاصل از آزمون میانگین حاکی از آن است که کارکنان این وزارتخانه سطح آگاهی قابل قبولی نسبت به حقوق شهروندی دارند ($\mu=4.1559$). علاوه بر این، در مورد تمام شاخص‌های سنجش حقوق شهروندی نیز به همین منوال است و تمام موارد در سطح قابل قبول و بالاتر از مقدار میانگین قرار دارند. ضمناً، نتایج آزمون میانگین حاکی از آن است که کارکنان فضای کلی سازمان را به صورت عادلانه ادراک می‌کنند ($\mu=3.7319$). علاوه بر این، هر سه مورد از شاخص‌های ادراک عدالت نیز از سطح قابل قبولی برخوردار هستند. شایان ذکر است، با وجود اینکه آزمون میانگین، وضعیت مناسب دو متغیر ادراک عدالت و آگاهی از حقوق شهروندی را تأیید می‌کند، می‌توان با توجه به شاخص‌های مورد سنجش هر متغیر، نسبت به تقویت شاخص‌ها اقدام نمود و وضعیت کلی متغیرها را نیز بهبود بخشید. به عنوان مثال، شاخص "حقوق سیاسی" سطح میانگین کمتری نسبت به "حقوق اجتماعی" و "حقوق مدنی"، در متغیر آگاهی از حقوق شهروندی دارد؛ لذا، مدیران وزارتخانه مربوطه می‌توانند آگاهی کارکنان نسبت به حقوق سیاسی را تقویت کنند تا وضعیت کلی آگاهی از حقوق شهروندی نیز بهبود یابد. علاوه بر این، شاخص "عدالت مراوده‌ای"، از سطح میانگین کمتری نسبت به دو شاخص "عدالت توزیعی" و "عدالت رویه‌ای" در متغیر ادراک عدالت، رنج می‌برد. لذا، مدیران وزارتخانه باید در بهبود مراودات موجود در سازمان کوشا باشند تا وضعیت کلی ادراک عدالت نیز بهبود یابد. ناگفته نماند که در حال حاضر بروز رفتارهای

شهروندی در وزارتخانه مورد مطالعه، مناسب ارزیابی می‌شود ($\mu=3.5013$) و بالاتر از مقدار متوسط است؛ ولی همان‌طور که از مقدار μ پیداست، می‌توان نسبت به بهبود رفتارهای شهروندی در آن وزارتخانه اهتمام ورزید؛ و بهبود وضعیت متغیرهای آگاهی از حقوق شهروندی و نیز ادراک عدالت در سازمان، همان‌طور که نتایج تحلیل به اثبات رساند، منجر به بهبود رفتارهای شهروندی در سازمان خواهد شد.

با توجه به یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر جهت بهره‌مندی پژوهشگران، جهت انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌گردد: در پژوهش حاضر، رابطه بین آگاهی از حقوق شهروندی، ادراک عدالت و رفتارهای شهروندی مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش‌های آتی می‌توانند تأثیر آگاهی از حقوق شهروندی را با دیگر متغیرهای حوزه سازمان و مدیریت، مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، شادابی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، و ... مورد سنجش قرار دهند تا پژوهش‌های بین‌رشته‌ای بیشتری در مورد آگاهی از حقوق شهروندی وارد مطالعات سازمان شود و بینش وسیع‌تری در این حوزه به دست آید. علاوه بر این، یکی از وزارتخانه‌های دولتی به‌عنوان جامعه آماری پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار گرفته است. مطالعات آتی می‌توانند سایر سازمان‌های تولیدی و خدماتی را به‌عنوان جامعه آماری انتخاب کنند و با مقایسه نتایج مطالعات خود با پژوهش حاضر، تعمیم‌پذیری این پژوهش را نیز مورد بررسی قرار دهند.

References

- 1-dams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berekowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. New York: Academic Press.
- 2-Ahmadi, F.S. (2004). Investigating the effect of perception of citizenship rights in city in existence of citizenship rights. Master thesis of social sciences, Alzahra University. (In Persian)
- 3-Ali, N. (2016) Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Health Sector of Pakistan. *Review Pub Administration Manag.*
- 4-Alidoosti, N. (2009). Police and citizenship rights training. *Quarterly journal of strategic studies*, 2, 48-71. (In Persian)
- 5-Barnard, C. I. (1983). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 6-Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- 7-Bekir, B. (2015) The relationship between academic staff's perceptions of organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Stud Psychol* 57, 49-62.
- 8-Bies, R.J. & Moag, J.S. (1986). Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, and M.H. Bazerman, (Eds), *Research on Negotiation on Organization*, 1, 43-55. Greenwich, CT: JAI Press.
- 9-Bies, R.J. (1987). Beyond "voice": The influence of decision-maker justification and sincerity on procedural fairness judgments. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 3-14.
- 10-Blakely, L. G., Andrews, C. M. & Moorman, H. R. (2005). The Moderating Effects of Equity Sensitivity on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-273.
- 11-Bohlooli, Z.N., Alavi, M., Derakhshan, Y., Mehrbani, A. (2010). The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior, *Farasooye Modiriati*, 4(14), 73-107. (In Persian)
- 12-Camgoz, S.M. & Carapinar, P.B. (2011). Managing Job Satisfaction: The Mediating Effect of Procedural Fairness. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 234-243.
- 13-Carr, J.C., Gregory, B.T., Harris, S., (2010). Effects of procedural justice on the relationships between work status congruence and organizational commitment and citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology* 25 (4), 583-592.
- 14-Cherati, H. (2012). The relationship between spiritual intelligence, job satisfaction, organizational commitment. Master thesis of MBA, Mazandaran university of science and technology. (In Persian)

- 15-Chiaburu, S. D. & Audrey S. (2008). Manager Trustworthiness or Interactional Justice? Predicting Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 453-467.
- 16-Cobb, A.T., Wooten, K.C., & Folger, R. (1995). Justice in the making: Towards understanding the theory and practice of justice in organizational change and development. In W.A. Prasmore & R.W. Woodman (Eds.) *Research in Organizational Change and Development*, 8, 243-295. Greenwich, CT: JAI Press
- 17-Coetsee, M. (2004). *The Fairness of Affirmative Action: An Organizational Justice Perspective*. PhD Thesis, Faculty of Economic and Management science, University of Pretoria, Pretoria.
- 18-Cohen-Charash. Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278- 321.
- 19-Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C., Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- 20-Conlon, D.E., Porter, C.O.L.H., & Parks, J.M. (2004). The fairness of decision rules. *Journal of Management*, 30, 329-349.
- 21-Cropanzano, R. & Folger, R. (1991). Procedural justice and worker motivation. In R.M. Steers & L.W. Porter (Eds). *Motivation and work behavior*, Vol 5, pp. 131-143. New York: McGraw-Hill.
- 22-Cropanzano, R., Bowen, D. E. & Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspective*. 21(4), 34-48.
- 23-Davoudi, S.M.M., Fratash, K., Abbasian, M. (2012). Perception of justice as an antecedent of organizational citizenship behavior: A survey in Iran's Insurance Industry. *Pacific business review international*, 4(4), 18-26.
- 24-DeCremer, D., van Knippenberg, B., van Knippenberg, D., Mullenders, D., & Stinglhamber, F. (2005). Rewarding leadership and fair procedures as determinants of self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 3-12.
- 25-Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-150.
- 26-Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven CT: Yale Univ. Press.
- 27-Englund T (2002). Higher education, democracy and citizenship- the democratic potential of the university. *Studies in Philosophy and Education* 21: 281-287.
- 28-Falex, K. (2002). *Citizenship*, Translated by Delforooz, M.T., first edition. Kavir Publication. (In Persian)
- 29-Fields, D., Pang, M. and Chiu, C. (2000). A comparative field study of the effects of distributive and procedural justice in Hong Kong, *Journal of Organizational Behaviour*, 21(5), 547-562.

- 30-Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 31-Friedmann, J. (2002). The prospect of cities. Minneapolis: University of Minnesota Press. p 168.
- 32-Gids, A. (2002). Sociology, Translated by Saboori, M., Tehran, Ney publication. (In Persian)
- 33-Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. Academy of Management, Sage, Thousand Oaks, CA.
- 34-Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. Journal of Management, 16, 399-432.
- 35-Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management, 79-103. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 36-Hahn, RA., Truman, BI., Williams, DR. (2017). Civil rights as determinants of public health and racial and ethnic health equity: Health care, education, employment, and housing. SSM - Population Health. Available online 2 November 2017, In Press, Accepted Manuscript.
- 37-Harrison. M. L. (1991). Theory of Citizenship; Citizenship, Consumption and Rights: A Comment on B. S. Turner's Theory. Sociology. 25, 209.
- 38-Jahanbin, M., Irandoost, M., Kndayi, B., Zarei, M. (2015). The relationship between organizational justice and personnel characteristics and OCB in Kurdistan University of Medical Sciences. Journal of psychology and psychiatry, 2(1), 64-80. (In Persian)
- 39-Jansen, Th., Chioncel, N. and Dekkers, H. (2006) "Social cohesion and integration: learning active citizenship", British Journal of Sociology of Education, 27(2), 189-205.
- 40-Joreskog, K. G. and Sorbom, D. (1989). "LISREL 7: A guide to the program and application", 2Ed, Chicago: SPSS Software.
- 41-Kalimo, R., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., (2003). The effects of past and anticipated future downsizing on survivor well-being: an equity perspective. Journal of Occupational Health Psychology 8 (2), 91-109.
- 42-Kargar Shooraki, A. (2016). The role of state registration and properties organization in citizenship rights. Master thesis of law and political sciences, Islamic Azad University. (In Persian)
- 43-Katoozian, N. (2016). The primary term of civic rights, Mizan publication. (In Persian)
- 44-Katz, D. (1964). Motivational basis of organizational behavior. Behavioral Science, 9, 131-146.
- 45-Khaleidi, S. (2014). Civil rights. The online version of Bagher al Oloom research center. (In Persian)
- 46-Kilbourne, L.M., O' Leary-Kelly, A.M., & Williams, S. D. (1996). Employee perceptions of fairness when systems change: The case of employee

- layoffs. In R. Woodman & W.A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development*, 9, 25-48. Greenwich, CT: JAI Press.
- 47-Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- 48-Leventhal, G.S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, 9, 91-131. New York: Academic Press.
- 49-Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. Plenum Press, New York.
- 50-Lotf abadi, H. (2006). National and international citizenship training with strengthening the identity and value in students. *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 17, 11-44. (In Persian)
- 51-Lotfi, M. H. & ShiraziPour, M. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 93, 2073-2079.
- 52-Madani, S.J. (1991). *The basics of Law science*, Hamrah publication, Tehran. (In Persian)
- 53-Martin, C. L. & Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organization commitment. *Group and Organization Management*, 21, 84-104.
- 54-McFarlin, D.B., & Sweeney, P.D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- 55-Moorman, R. H. (1991). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- 56-Motevalli zadeh Ardakani, S., Zakyae, Sh. (2014). Investigation the relationship between organizational justice and OCB in health ministry. *The journal of Bio Ethics*, 4(12), 49-64. (In Persian)
- 57-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*, 36: 527-556.
- 58-Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20, 465-478.
- 59-Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- 60-Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 12, 43-72. Greenwich, CT: JAI Press.
- 61-Podsakoff, P. M., MacKenzie S. B., Moorman, R. H., Fetter, R., (1990), *Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader*,

- satisfaction, and organizational citizenship behaviors, *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- 62-Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & 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*, 22, 259-298.
- 63-Poor ezzat, A.A., Baghestani Barzaki, H., Njani Aji Bishe, M. (2007). The model of citizenship rights according to current documents. *The journal of social welfare*, 26, 131-160. (In Persian)
- 64-Rahman, M., Haque, M., Elahi, F. & Miah W. (2015). Impact of Organizational Justice on Employee Job Satisfaction: An Empirical Investigation *American Journal of Business and Management*, 4(4), 162-171.
- 65-Rajaii Poor, M. & Safayi, S. (2015). History of Citizenship Rights in Iran. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 4(1), 229-238.
- 66-Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- 67-Razavi, M., Khazaei, S.A. (2008). Citizenship rights in detection of crime. *Danesh-e-e-Entezami Journal*, 9, 85-107. (In Persian)
- 68-Rezaeian, A., Mirzadeh, L. (2010). Perception of justice and OCB. *Journal of ethics in science and technology*, 5(1-2), 94-102. (In Persian)
- 69-Russell, KM., & Lamme, MO. (2013). Public relations and business responses to the civil rights movement. *Public Relations Review*, 39(1), 63-73.
- 70-Saket, M.H. (2007). *Characteristics in civil rights*. Nashr Jangal. (In Persian)
- 71-Seif Naraghi, M., Naderi, E., Shariatmadari, A., Hosseinimehr, A. (2009). Investigating the idea of experts and teachers of Qazvin for the downside of citizenship training in school. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2, 29, 56. (In Persian)
- 72-Shahsavani, L. (2015). *The role of international non governmental organization in increasing citizenship rights in Iran*. Master thesis of Law and political sciences, Payame noor University (In Persian)
- 73-Sharafi, M.R., Taherpoor, M.Sh. (2008). The role of training institutes in citizenship breeding. *Journal of culture engineering*, 15, 49-62. (In Persian)
- 74-Sharifi, A., Eslamieh, F. (2012). Investigating the awareness of students from citizenship rights (Case study of Islamic Azad University of Semnan). *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 6, 109-124. (In Persian)
- 75-Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- 76-Spell, C., Arnold, T., (2007). A multi-level analysis of organizational justice climate, structure and employee mental health. *Journal of Management* 33(5), 724-751.
- 77-Tabatabaie Motameni, M. (1991). *Public freedoms and human rights*, University of Tehran Publication, Tehran. (In Persian)

- 78-Thibaut, J., & Walker, L. (1975). Procedural justice: A psychological analysis. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 79-Turner, B. S. (1990). "Outline of a Theory of Citizenship"; *Sociology*, 24, 189-217.
- 80-Tyler, T.R. & Bies, R.J. (1990). Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice. In JS Carroll (Eds), *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, pp. 77-98. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 81-Tyler, T.R. (1989). The Psychological Models of Just motive: A Test of the Group Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830-838.
- 82-Tyler, T.R., & Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. In M.P.
- 83-Unesco. Declaration of the Rights of Man. (1789). Available at: <http://portal.unesco.org/ci/en/ev>. (2006)
- 84-Van Dierendonck, D., Jacobs, G., (2012). Survivors and victims, a metaanalytic review of fairness and organizational commitment after downsizing. *British Journal of Management* 23(1), 96-109.
- 85-Vosooghi M., Hazrati, M. (2012). The sociological investigation of symbolic capital and citizenship rights. *Journal of Sociology Studies*, 4(14), 141-157. (In Persian)
- 86-Whitman, D.S., Caleo, S., Carpenter, N.C., Horner, M.T., Bernerth, J.B., (2012). Fairness at the collective level: a meta-analytic examination of organizational justice climate. *Journal of Applied Psychology* 97(4), 776-791.
- 87-Yean, T. F. & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.
- 88-Yoosefi, A., Azimi Hashemi, M. (2008). Citizenship sence in the capital of Iran provinces. *The journal of Iran Sociology*, 3(4), 3-23. (In Persian)