

فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال پنجم. شماره نوزدهم. بهار ۱۳۹۳

صفحات: ۲۶-۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۲/۹/۱۵-تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۲

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و پایبندی به قراردادهای روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان زن

*علی مهداد

** سارا احمدپور

*** محسن گلپور

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و پایبندی به قراردادهای روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی در زنان انجام گردید. به همین منظور تعداد ۱۹۶ نفر از میان کارکنان زن یک کارخانه چینی سازی به شکل تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. پژوهش حاضر مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی بوده و ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه های رفتار شهروندی سازمانی لی و آلن، عدالت سازمانی ادراک شده نیهوف و مورمن و پای بندی به قراردادهای روانشناختی راستو بوده است. داده ها با استفاده از روش های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده در هر سه بعد توزیعی، رویه ای و تعاملی و همچنین پایبندی به قراردادهای روانشناختی در هر دو بعد تبادلی و رابطه ای با رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران و سازمان رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان داد که پایبندی به قراردادهای روان شناختی تبادلی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی ۴/۴ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده است. بنابراین می توان نتیجه گیری نمود که ادراک عدالت سازمانی و پایبندی به قراردادهای روان شناختی پیش بین های مهمی برای رفتارهای شهروندی سازمانی زنان در محیط کار هستند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، قراردادهای روانشناختی، رفتارهای شهروندی سازمانی

*عضو هیئت علمی گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

(خوارسگان)، ایران (نویسنده مسئول؛ amahdad@khuisf.ac.ir)

** کارشناس ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

(خوارسگان)، ایران

*** دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

(خوارسگان)، ایران

مقدمه

شرایط کاملاً متحول حاکم بر سازمان ها ، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آن ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار نموده است. نسلی که از آن ها به عنوان سرباز سازمانی^۱ یاد می شود. این کارکنان بی تردید، وجه ممیز سازمان های اثربخش از غیراثربخش هستند چراکه سازمان را موطن خود می دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی دریغ نمی کنند. امروزه از تلاش های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه، سودمند و مفید، تحت عنوان رفتارهای افزون بر نقش یا رفتار های شهروندی سازمانی^۲ یاد می کنند (مهرداد، ۱۳۹۲). پژوهشگران سازمانی نشان داده اند که بعضی از کارکنان در سلامت و اثربخشی سازمانشان به وسیله انجام وظایف فراتر از نقش خود، مشارکت می نمایند (موچینسکی^۳، ۲۰۰۶). به این معنی که این قبیل کارکنان مشارکت فوق العاده ای انجام می دهند که نه لازم است و نه از آنان انتظار می رود (پودساکوف، مکینزی، بومر، ۱۹۹۶). رفتارهای شهروندی سازمانی به رفتارهای کاری کارکنان یک سازمان نظیر یاری رسانی به یکدیگر، بیش از حد متعارف ماندن و کار کردن، کار کردن در ایام تعطیل، عمل کردن در امور شغلی فراتر از استانداردهای معرفی شده توسط سازمان و تحمل کاستی ها در سازمان، در محل کار یا شغل و درگیر شدن فعالانه در فعالیت های غیر شغلی و غیر وظیفه در سازمان تلقی می شوند که طی چند دهه گذشته تاکنون توجهات پژوهشی زیادی را به خود جلب نموده اند (بولینو، ترنلی و نیهوف^۴، ۲۰۰۴). این سازه از زمان طرح شدن در مجامع علمی توسط باتمن و اورگان^۵ (۱۹۸۳)، تاکنون به دلایل متعددی از جانب صاحب نظران و پژوهشگران عرصه رفتار سازمانی و روان شناسی صنعتی و سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان رفتار ارادی و از روی میل کارکنان تعریف می گردد که داوطلبانه بوده و نوعاً به آنها پاداش تعلق نمی گیرد، اما می توانند عملکرد سازمان ها را بهبود بخشند (اورگان، ۱۹۸۸^۶ و اچنک^۷، ۱۹۹۱).

بر اساس تبیین و مرور انجام شده توسط عسگری، سیلونگ، احمد و ابوسما^۸ (۲۰۰۸) رفتارهای مدنی سازمانی را میتوان شکلی از رفتارهای فراتر از نقش^۹ تلقی کرد که از طریق نیرو بخشیدن به ساختار اجتماعی سازمان و نه عملکرد وظیفه^{۱۰} (تکلیف) باعث تقویت اثربخشی و عملکرد سازمانی می شود. در راستای نحوه تقویت و ترویج این رفتارها، پژوهشگران زیادی تا کنون به دنبال شناسایی پیشایندهای متعدد این پدیده بوده اند. حاصل این تحقیقات شناسایی پیشایندهای متعدد موقعیتی و سازمانی، فردی و شخصیتی بوده است (برنی، هنلی و ویدنر^{۱۱}، ۲۰۰۹). از جمله پیشایندهای این متغیر ادراک کارکنان از عدالت

^۱ Organizational Soldier

^۲ organizational citizenship behaviors

^۳ Muchinsky

^۴ Podsakoff, MacKenzie, & Bommer

^۵ Bolino, Turnley & Niehoff

^۶ Bateman & Organ

^۷ Organ

^۸ Schnake

^۹ Asgari, Silong, Ahmad & Abu samah

^{۱۰} extra role behaviors

^{۱۱} task performance

^{۱۲} Burney, Henle & Widener

سازمانی^{۱۳} و پایبندی به قراردادهای روان شناختی^{۱۴} است (نعامی و شکر کن، ۱۳۸۵؛ مردانی حموله و حیدری، ۱۳۸۷؛ رامین مهر، هادی زاده مقدم و احمدی، ۱۳۸۸؛ یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸؛ طبرسا، اسمعیلی گیوی و اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۹؛ جوادیان، گلپور و بلالی دهکردی، ۱۳۹۱؛ مورمن^{۱۵}، ۱۹۹۱؛ ارگان و ریان^{۱۶}، ۱۹۹۵؛ رایبسون و موریسون^{۱۷}، ۲۰۰۰؛ ترنلی و فلدمن^{۱۸}، ۲۰۰۰؛ کوهن کراش و اسپکتور^{۱۹}، ۲۰۰۱؛ باندرسون^{۲۰}، ۲۰۰۱؛ بولینو و همکاران، ۲۰۰۴؛ نایتس و کندی^{۲۱}، ۲۰۰۵؛ تنسکی^{۲۲}، ۲۰۰۵؛ ساکس^{۲۳}، ۲۰۰۶؛ نادیری و تانوا^{۲۴}، ۲۰۱۰؛ ایسهاک و آلام^{۲۵}، ۲۰۰۹؛ گوآنگلینگ^{۲۶}، ۲۰۱۱).

سازمانی قراردادهای روان شناختی در نوشته های آرگریس^{۲۷} (۱۹۶۰) و شین^{۲۸} (۱۹۸۰) در حوزه تعهدات متقابل میان کارکنان و سازمان ریشه دارد. از نظر مفهومی می توان این پدیده را مجموعه ای از باور ها و ادراکات فرد درباره تعهدات متقابل میان کارکنان و سازمان تعریف نمود (نایتس و کندی، ۲۰۰۵). قرارداد روان شناختی مجموعه ای از باور ها و انتظارات است که در چرخه های ذهنی افراد بصورت فعال، روز آمد و مداوم مانند ملاک یا معیار ارزیابی عمل می کند. چرا به عنوان ملاک یا معیار، به این دلیل که، این انتظارات دائمی می توانند در صحنه ذهن افراد حاضر باشند و بر اساس هر تصمیم و عملی که توسط مدیران و یا بطور کلی سازمان گرفته می شود، به فرد برآورده شدن یا نشدن انتظارات مبتنی بر قرارداد روانی تبادل و ارتباطی را هشدار بدهند. مطالعات چندی نشان داده اند که قرارداد روان شناختی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است. پژوهش نایتس و کندی (۲۰۰۵) و اندرسون و شالک^{۲۹} (۱۹۹۸) نشان داده اند که اگر کارکنان احساس کنند که قرارداد روان شناختی بین آنها و سازمان برقرار است و سازمان تعهدات و مسئولیت های خود را در قبال آنان پاسخگو است، سطح خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای مدنی - سازمانی آنها بالا می رود. اما در مقابل اگر کارکنان احساس کنند که قرارداد روانی بین آنها و سازمان از طرف سازمان نفی و زیر پا گذاشته شده است، بطور طبیعی با افت خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به رفتارهای شهروندی سازمانی مواجه می شوند. بطور طبیعی قرارداد روان شناختی نیز بسان بسیاری دیگر از قراردادهای ممکن است، نقض یا شکسته شود. این نقض قرارداد روان شناختی همانگونه که برقراری و استحکام آن می تواند تبعات مثبت و قابل توجهی به بار آورد، ممکن است تبعات آشکار و نهان منفی و زیان باری را برای سازمان ها یا کارفرمایان پدید آورد (رایبسون^{۳۰}، ۱۹۹۶).

13 . organizational justice

14 . Psychological Contract

15 Moorman

16 Organ & Ryan

17 Robinson & Morrison

18 Turnley & Feldman

19 Cohen-Charash & Spector

20 Bunderson

21 Knights & Kenndy

22 Tansky

23 Saks

24 Nadiri & Tanova

25 Ishak & Alam

26 guangling

27 Argyris

28 Shein

29 Anderson & Schalk

30 Robinson

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف^{۳۱} و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می کند (جکس و بیر^{۳۲}، ۱۹۹۱). تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب نظران طبقه بندی های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده اند. مطالعه در مورد عدالت با کار آدامز^{۳۳} (۱۹۶۳، به نقل از مهداد، ۱۳۹۲) بر روی تئوری برابری آغاز شد. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی^{۳۴} است، تاکید می نمود (کوهن و اسپکتور، ۲۰۰۱). پس از آن محققان برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص بودجه به یک بخش را مورد توجه قرار دادند. نتیجه تئوری برابری، عدالت توزیعی بود که شامل تخصیص یا توزیع منابع بود. محققان بعدی نشان دادند که افراد یک حد معینی از نابرابری را میپذیرند اگر درک کنند که رویه هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده اند عادلانه بوده است. عدالت رویه ای^{۳۵} برای توصیف این پدیده به وجود آمد (کروپانزانو و فولگر^{۳۶}، ۱۹۹۱). علاوه بر عدالت توزیعی و رویه ای، سومین شکل عدالت بیان می کند کیفیت رفتار بین شخصی در طول تصویب فرایندهای سازمانی و توزیع نتایج سازمانی، به عنوان یک کمک کننده مهم به ادراک از برابری می باشد (بایس و شاپیرو^{۳۷}، ۱۹۸۷)، این بعد عدالت سازمانی "عدالت تعاملی"^{۳۸} نامیده شده است که شامل جنبه بین شخصی عدالت رویه ای می باشد که از ابعاد رویه ای و توزیعی مجزا می باشد (اسکارلیکی^{۳۹} و فولگر، ۱۹۹۷). اخیراً، بعد جدیدی از عدالت سازمانی توسط کروپانزانو، گلدمن و گرینبرگ (۲۰۰۳)؛ و فولگر، کروپانزانو و گلدمن (۲۰۰۵)، به نقل از لندی و کونته^{۴۰} (۲۰۱۰)، تحت عنوان عدالت اخلاقی^{۴۱} ارائه شده است که چنین تعریف میگردد: شکلی از عدالت سازمانی است که بر روش و عمل اخلاقی درست و مناسب برای فرد و سازمان بنا شده است و همچنین پابندی فرد و سازمان را به ارزشهای اخلاقی نشان می دهد (مهداد، طبخ عشقی، مهدیادگان (۱۳۹۱).

در قلمرو رفتار سازمانی و نگرشهای کارکنان، جنسیت از جمله متغیرهایی است که همواره با بسیاری از متغیرهای دیگر رابطه نشان داده و به عنوان مهمترین متغیر جمعیت شناختی و تعدیل کننده از آن یاد میشود (ویلسون^{۴۲}، ۱۹۹۵). شواهد مربوط به نقش جنسیت در رفتار شهروندی سازمانی، علی رغم اینکه وسیع و گسترده نیست، اما پراکندگی و تناقض کمی دارد. به طور کلی اغلب شواهد بر برتری رفتار شهروندی زنان نسبت به مردان داشته اند (ارگان و ریان ۱۹۹۵؛ کیدر و مکین پارک ۲۰۰۱؛ کیدر، ۲۰۰۲؛ وانکسیان و ویوو ۲۰۰۷). علیرغم آنکه تاکید اغلب شواهد بر برتری رفتار شهروندی سازمانی زنان است، اما هنوز هم نمیتوان با اطمینان کامل سخن گفت به ویژه در شرایطی که به مقایسه این متغیر در زنان و مردان شاغل در شغل های مختلف و سازمان های مختلف پرداخته میشود. پودساکف و همکاران (۲۰۰۰)، در پژوهش جامع و مروری خود در خصوص رابطه جنسیت و رفتار شهروندی سازمانی با اطمینان کامل سخن نگفته اند و دلیل آن را ناچیز بودن پژوهشهای

³¹ Fairness

³² Jex & Beehr

³³ Adams

³⁴ distributive justice

³⁵ procedural justice

³⁶ Cropanzano & Folger

³⁷ Bies & Shapiro

³⁸ interactional justice

³⁹ Skarlicky & Folger

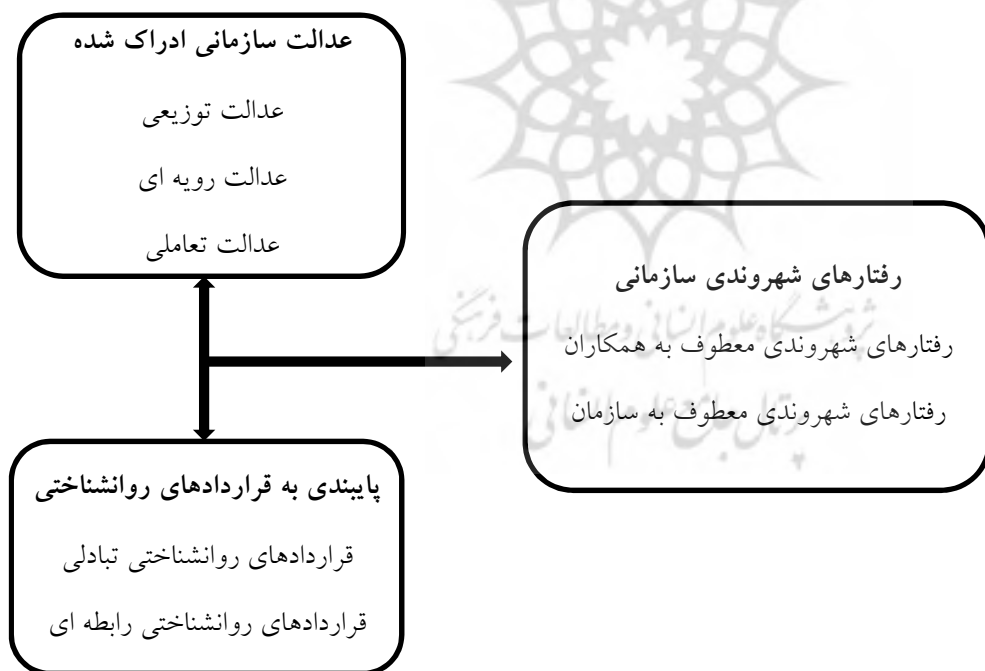
⁴⁰ - Landy & Conte

⁴¹ - Deontic Justice

⁴² Wilson

انجام شده عنوان میکنند. فارل و فین کرشتاین (۲۰۰۷) به نقل از مهداد و عارفین (۲۰۰۹)، شواهدی مبتنی بر بالا بودن رفتارهای شهروندی زنان در مقایسه با مردان ارائه نمودند. نتایج تحقیقات سوینی و مک فارلین^{۴۳} (۱۹۹۷)، نشان می دهد که جنسیت در رابطه عدالت توزیعی و رویه ای بر نتایج سازمانی نقش میانجی دارد و رابطه بین عدالت توزیعی و نتایج سازمانی در مردان قوی تر از زنان است. لذا رابطه عدالت رویه ای و همان نتایج سازمانی در زنان قویتر از مردان است. کنتیا لی و جینگ لی فار^{۴۴} (۱۹۹۹)، در پژوهش خود از نقش میانجیگری جنسیت در رابطه ادراک عدالت توزیعی و اعتماد به سرپرست حمایت کردند و بیان کردند که زنان بیشتر بر روی مسائل توزیعی تمرکز می کنند نه رویه ای. رن تائو و هنج^{۴۵} (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند که جنسیت در روابط بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی بازی میکند به این معنی که این رابطه در مردان نسبت به زنان قوی تر است.

با توجه به مبانی نظری پژوهش های انجام گرفته مبنی بر رابطه ادراک عدالت سازمانی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی و همچنین رابطه پایبندی به قراردادهای روانشناختی با ادراک عدالت سازمانی، مدل مفهومی زیر استخراج گردید (شکل ۱). لذا هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا رفتارهای شهروندی سازمانی زنان از طریق ادراک عدالت سازمانی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی قابل پیش بینی است یا خیر؟



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

⁴³ Sweeney & McFarlin

⁴⁴ Cynthia lee & Jiing-lih farh

⁴⁵ Ren-Tao Miao & Heung-Gil Kim

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن یک کارخانه چینی سازی در بهار ۱۳۹۱ تشکیل داده اند. تعداد کل کارکنان زن این شرکت در دوره زمانی تحقیق، ۵۹۳ نفر زن معادل ۶۴ درصد کل کارکنان بودند که از میان آنان، تعداد ۲۲۰ نفر بر مبنای جدول نسبت حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی^{۴۶} (۲۰۰۷)، به عنوان نمونه و به صورت تصادفی ساده، با استفاده از لیست اسامی کلیه کارکنان زن انتخاب گردیدند. که پس از گردآوری پرسشنامه ها تعداد ۲۴ پرسشنامه غیر قابل استفاده (معادل ۱۱ درصد) تشخیص داده شد و در نهایت حجم نمونه به ۱۹۶ تقلیل پیدا کرد.

ابزارهای اندازه گیری

پرسشنامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی ادراک شده از پرسش نامه ۱۸سؤالی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^{۴۷} (۱۹۹۳) و مورمن (۱۹۹۱)، (۵ سؤال برای سنجش عدالت توزیعی، ۶ سؤال برای سنجش عدالت رویه ای و ۷ سؤال برای سنجش عدالت تعاملی) استفاده گردید. این پرسشنامه توسط گل پرور، نصری و ملک پور (۱۳۸۶) در ایران ترجمه و اجرا شده است. روایی سازه این پرسشنامه بر اساس گزارش خاکسار، گل پرور و نوری (۱۳۸۶)، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، با چرخش از نوع واریماکس بر اساس KMO بالاتر از ۰/۸ و بارهای عاملی ۰/۴ و بالاتر بررسی و تایید شده است. مقیاس پاسخگویی پرسشنامه پنج درجه ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بوده و بر اساس گزارش خاکسار و همکاران (۱۳۸۶) ضرایب پایایی این پرسش نامه از طریق آلفای کرونباخ و ضرایب تصنیف اسپیرمن-براون و گاتمن بررسی و به ترتیب برای عدالت توزیعی ۰/۷۴ ، ۰/۷۲ و ۰/۷۰، برای عدالت رویه ای ۰/۸۳ ، ۰/۸۲ و ۰/۸۰ و برای عدالت تعاملی ۰/۸۳ ، ۰/۸۰ و ۰/۸۰ به دست آمده است. همچنین در مطالعه مهداد، مهداد، مهدی زادگان و طباطباقی (۱۳۸۹)، ضرایب پایایی این پرسش نامه از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای عدالت توزیعی ۰/۸۶۱، برای عدالت رویه ای ۰/۸۶۲ و برای عدالت تعاملی ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای عدالت توزیعی ۰/۹۱۶ ، عدالت رویه ای ۰/۸۳۵ ، عدالت تعاملی ۰/۹۲۴ و ادراک عدالت به صورت کلی ۰/۹۲۹ بدست آمد.

پرسشنامه پایبندی به قراردادهای روانشناختی: پای بندی به قراردادهای روانشناختی با استفاده از پرسش نامه ۶ سؤالی راستو^{۴۸} (۱۹۹۵) به نقل از جوادیان، گلپرور و بلالی دهکردی (۱۳۹۱) سنجیده شد. این پرسشنامه برای اولین بار توسط جوادیان، گلپرور و بلالی دهکردی (۱۳۹۱) اجرا و روایی سازه این پرسشنامه بر اساس گزارش گل پرور و جوادیان (۱۳۹۰)، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، با چرخش از نوع واریماکس بر اساس KMO برابر با ۰/۹۲۶ ، خی دو آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۸۰۰/۳۱ ($p \leq ۰/۰۰۱$)، مقادیر ویژه بالاتر از ۱ و اسکری پلات، یک عامل (با بارهای عاملی ۰/۶۵ تا ۰/۷۵) با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ را به دست داده است. این پرسشنامه، پایبندی به قراردادهای روانشناختی مبادله ای و رابطه ای را مورد سنجش قرار می دهد. این ابزار از یک مقیاس هفت درجه ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) استفاده می کند. بر اساس جوادیان، گلپرور و بلالی دهکردی (۱۳۹۱) پایایی این پرسش نامه ۰/۸۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای قرارداد روانشناختی مبادله ای، رابطه ای و کل به ترتیب ۰/۷۳۷، ۰/۵۹۸ و ۰/۸۰۲ بدست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه بوسیله ی لی و آلن^{۴۹} (۲۰۰۲) تهیه و تدوین گردیده است و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای شهروندی معطوف به همکاران را با ۱۶ سوال اندازه گیری می کند. بر اساس جستجوی های انجام گرفته در سایت های معتبر علمی، بخصوص سایت های مرتبط با انجمن روانشناسی آمریکا (APA) مثل اطلاعات روانشناسی (psychinfo) و شبکه روانشناسی (psychnet) و سایر سایت های معتبر بیشتر از ۱۰۰ ها مطالعه انجام گرفته و ۱۰۰ ها مقاله منتشر شده که این پرسشنامه را مورد استفاده قرار داده اند، همگی بر اعتبار محتوایی پرسشنامه تاکید شده است. این پرسش نامه برای اولین بار در ایران بوسیله ی مهداد و عارفین (۲۰۰۹) با استفاده از روش ترجمه و بازترجمه توسط متخصصین برای حفظ اعتبار محتوایی آن، آماده اجرا گردیده است. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط لی و آلن (۲۰۰۲) برای رفتارهای شهروندی معطوف به کارکنان و رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۷ می باشد. آلفای کرونباخ بدست آمده برای این پرسش نامه توسط مهداد و عارفین (۲۰۰۹)، در رفتارهای شهروندی سازمانی کلی و رفتارهای شهروندی معطوف به کارکنان و رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۹۳۸ ، ۰/۹۵۸

⁴⁶ Mitchell & Jolly

⁴⁷ Niehoff & Moorman

⁴⁸ Rousseau

⁴⁹ Lee & Allen

۰/۹۰۹، و همچنین برای گروه نمونه ایرانی ۰/۹۳۴، ۰/۸۸۵، ۰/۹۰۳، گزارش شده است. بر اساس گزارش مهداد و هادی (۱۳۹۰)، آلفای کرونباخ برای رفتارهای شهروندی معطوف به همکاران و معطوف به سازمان و رفتارهای شهروندی کل به ترتیب: ۰/۸۱۶، ۰/۸۵۸ و ۰/۸۹۵ می باشد و در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ برای رفتارهای شهروندی معطوف به همکاران و معطوف به سازمان و رفتارهای شهروندی کل به ترتیب ۰/۸۲۷، ۰/۹۲۵ و ۰/۹۲۹ بدست آمد. نحوه پاسخگویی به سوالات پرسشنامه مقیاس هفت درجه ای لیکرت می باشد واز پاسخگویان خواسته می شود تا میزان اشتغال خود به رفتارهای مندرج در پرسشنامه را مشخص نمایند.

یافته ها

فرضیه اول: بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن و پایبندی به قراردادهای روانشناختی و مولفه های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ماتریکس همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
قرارداد روانشناختی مبادله ای	۱/۸۵ ۱۵	۳/۶۱	۱									
قرارداد روانشناختی رابطه ای	۱/۸۲ ۱۶	۲/۸۷	**	۱								
قرارداد روانشناختی کل	۱/۶۷ ۳۲	۵/۸۲	**	**	۱							
عدالت توزیعی ادراک شده	۱/۵۶ ۱۴	۴/۶۶	**	**	**	۱						
عدالت رویه ای ادراک شده	۱/۹۴ ۲۰	۵/۰۶	**	**	**	**	۱					
عدالت تعاملی ادراک شده	۱/۵۶ ۱۹	۵/۷	**	**	**	**	**	۱				
عدالت سازمانی کل	۱/۰۷ ۵۵	۱/۵۲	**	**	**	**	**	**	۱			
رفتار شهروندی معطوف به کارکنان	۴/۴۱ ۴۲	۹/۴۶	**	**	**	**	**	**	**	۱		
رفتار شهروندی معطوف به سازمان	۱/۰۵ ۳۸	۱/۸۵	**	**	**	**	**	**	**	**	۱	
رفتار شهروندی کل	۱/۴۶ ۸۰	۱/۹۲	**	**	**	**	**	**	**	**	**	۱

** P ≤ ۰/۰۱ * P ≤ ۰/۰۵

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می شود، بیشترین میانگین متغیر قراردادهای روانشناختی مربوط به قرارداد روانشناختی رابطه ای (۱۶/۸۲)، بیشترین میانگین متغیر عدالت سازمانی مربوط به ادراک عدالت رویه ای (۲۰/۹۴) و بیشترین میانگین متغیر رفتار شهروندی سازمانی مربوط به رفتار شهروندی معطوف به کارکنان (۴۲/۴۱) است. در بخش ضرایب همبستگی ارائه شده در جدول ۱ مشاهده می شود که: رابطه مثبت و معناداری بین تمامی متغیرهای پژوهش وجود دارد (P ≤ ۰/۰۱). بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن و پایبندی به قراردادهای روانشناختی و مولفه های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد مورد تایید قرار گرفت.

فرضیه دوم: بین عدالت سازمانی ادراک شده و پایبندی به قراردادهای روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه ترکیبی وجود دارد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای پیش بین	B	SE	β	T	معناداری	R	R ²	SE	F	معناداری
متغیر ثابت	۹/۱۹۳	۶/۴۸	---	۱/۴۱۹	۰/۱۵۸					
پایبندی به قراردادهای روانشناختی	۰/۹۷۶	۰/۲۲۱	۰/۲۸۷	۴/۴۰۹	۰/۰۰۱	۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۱۵/۳۴۳	۶۹/۱۵۹	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی ادراک شده	۰/۷۱۶	۰/۱۰۵	۰/۴۴۵	۶/۸۴۵	۰/۰۰۱					

چنانچه در جدول ۲ ملاحظه می شود، پایبندی به قراردادهای روانشناختی (۰/۲۸۷) β و عدالت سازمانی ادراک شده (۰/۴۴۵) β دارای توان پیش بین معنادار ($P \leq ۰/۰۱$) برای رفتار شهروندی سازمانی بوده اند. بر اساس تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده (F = ۶۹/۱۵۹، $P \leq ۰/۰۱$) دو متغیر یاد شده ۴۱/۷ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را به صورت معناداری تبیین نموده اند. بنابراین فرضیه دوم پژوهش از طریق رگرسیون همزمان به این شکل مورد تایید قرار میگیرد که ترکیبی خطی از متغیرهای پایبندی به قراردادهای روانشناختی و عدالت سازمانی ادراک شده قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند. معادله رگرسیون ورود برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیر است:

$$\text{عدالت سازمانی ادراک شده (۰/۷۱۶)} + \text{پایبندی به قراردادهای روانشناختی (۰/۹۷۶)} + ۹/۱۹۳ = \text{رفتار شهروندی سازمانی}$$

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای پیش بین	B	SE	β	R	R ²	F	t	معناداری
مقدار ثابت	۲۷/۳۴۹	۵/۲۳۵					۵/۲۲۴	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی ادراک شده	۰/۹۶۳	۰/۰۹۲	۰/۵۹۹	۰/۵۹۹	۰/۳۵۹	۱۰/۵۵۴	۱۰/۴۱۹	۰/۰۰۱
مقدار ثابت	۹/۱۹۳	۶/۴۸۰					۱/۴۱۹	۰/۱۵۸
عدالت سازمانی ادراک شده	۰/۷۱۶	۰/۱۰۵	۰/۴۴۵	۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۶۹/۱۵۹	۶/۸۴۵	۰/۰۰۱
پایبندی به قراردادهای روانشناختی	۰/۹۷۶	۰/۲۲۱	۰/۲۸۷	۴/۴۰۹			۴/۴۰۹	۰/۰۰۱

چنانچه در جدول شماره ۳ ملاحظه می گردد، در تحلیل رگرسیون گام به گام ، در گام اول عدالت سازمانی ادراک شده با ضریب بتای استاندارد $0/599$ ، $35/9$ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده است. در گام دوم به عدالت سازمانی ادراک شده، پایبندی به قراردادهای روانشناختی با ضریب بتای $0/287$ افزوده شده و مقدار واریانس تبیین شده رفتار شهروندی سازمانی را به $41/7$ درصد رسانده است که از این مقدار $5/8$ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به پایبندی به قراردادهای روانشناختی است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش به این شکل مورد تایید قرار میگیرد که ترکیبی خطی از عدالت سازمانی ادراک شده و پایبندی به قراردادهای روانشناختی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند. معادله رگرسیون گام به گام (بر اساس نتایج حاصل از گام دوم) برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیر است :

$$(پایبندی به قراردادهای روانشناختی) 0/976 + (عدالت سازمانی ادراک شده) 0/716 + 9/193 = \text{رفتار شهروندی سازمانی}$$

فرضیه سوم : بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده و مولفه های پایبندی به قراردادهای روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه ترکیبی وجود دارد.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون ورود برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای پیش بین	B	SE	β	t	معناداری	R	SE	F	معناداری
۱ متغیر ثابت	20/085	6/865		2/926	0/004				
۲ پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبدالی	2/179	0/418	0/396	5/213	0/001				
۳ پایبندی به قراردادهای روانشناختی ارتباطی	-0/560	0/471	-0/101	-1/190	0/236	0/681	0/464	32/947	0/001
۴ عدالت توزیعی	0/818	0/284	0/190	2/883	0/004				
۵ عدالت رویه ای	0/254	0/285	0/064	0/890	0/374				
۶ عدالت تعاملی	0/925	0/250	0/263	3/698	0/001				

چنانچه در جدول ۴ ملاحظه می گردد، پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبدالی ($\beta=0/396$)، عدالت توزیعی ($\beta=0/190$) و عدالت تعاملی ($\beta=0/263$) دارای توان پیش بین معنادار ($P \leq 0/01$) برای رفتار شهروندی سازمانی بوده اند. بر اساس تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده ($F = 32/947, P \leq 0/01$) سه متغیر یاد شده $46/4$ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده اند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش از طریق رگرسیون همزمان به این شکل مورد تایید قرار می گیرد که ترکیبی خطی از متغیرهای پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبدالی ، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند. معادله رگرسیون همزمان برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیر است:

$$\text{عدالت تعاملی} (0.925) + \text{عدالت توزیعی} (0.818) + \text{پایبندی به قراردادهای روانشناختی} \\ \text{تبادلی} (2/179) + 20/085 = \text{رفتار شهروندی سازمانی}$$

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی

گام ها	متغیرهای پیش بین	B	SE	β	R	R ²	F	T	معناداری
۱	متغیر ثابت	29/405	5/177					5/680	0/001
	پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی	3/236	0/319	0/589	0/589	0/346	102/814	10/140	0/001
	متغیر ثابت	20/651	5/130					4/025	0/001
۲	پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی	2/357	0/343	0/429	0/655	0/429	72/357	6/879	0/001
	عدالت توزیعی	1/155	0/219	-0/328				5/266	0/001
	متغیر ثابت	17/032	5/129					3/320	0/001
	پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی	1/924	0/360	0/350	0/677	0/458	54/172	5/345	0/001
۳	عدالت توزیعی	1/055	0/216	0/300				4/877	0/001
	عدالت تعاملی	0/851	0/261	0/198				3/256	0/001

چنانچه در جدول ۵ ملاحظه می شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام، در گام اول پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی با ضریب بتای استاندارد 0/589، 34/6 درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده است. در گام دوم به پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی، عدالت توزیعی با ضریب بتای 0/328 اضافه شده و مقدار واریانس را به 42/9 درصد رسانده که از این مقدار 26/1 درصد از واریانس انحصاری افزوده مربوط به عدالت توزیعی است. در گام سوم، به پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی و عدالت توزیعی، عدالت تعاملی با ضریب بتای 0/198 اضافه شده که مقدار واریانس را به 45/8 درصد رسانده که از این مقدار 2/9 درصد از واریانس انحصاری افزوده مربوط به عدالت تعاملی است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش به این شکل مورد تایید قرار میگیرد که ترکیبی خطی از پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند. معادله رگرسیون گام به گام (بر اساس نتایج حاصل از گام سوم) برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی به شرح زیر است:

(عدالت تعاملی) $0/851 +$ (عدالت توزیعی) $1/055 +$ (پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی) $1/924 + 17/032 =$ رفتار شهروندی سازمانی

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که میان ادراک عدالت سازمانی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان زن رابطه معناداری وجود دارد ($0/01 < P \leq$)، و پایبندی به قراردادهای روانشناختی ($\beta = 0/287$) و عدالت سازمانی ادراک شده ($\beta = 0/445$) دارای توان پیش بین معنادار ($0/01 < P \leq$) برای رفتار شهروندی سازمانی بوده اند. بر اساس تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده ($0/01 < P \leq$ ، $F = 69/159$) دو متغیر یاد شده $41/7$ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را به صورت معناداری تبیین نموده اند. نتایج همچنین نشان داد که پایبندی به قراردادهای روانشناختی تبادلی ($\beta = 0/396$)، عدالت توزیعی ($\beta = 0/190$) و عدالت تعاملی ($\beta = 0/263$) دارای توان پیش بین معنادار ($0/01 < P \leq$) برای رفتار شهروندی سازمانی بوده اند. بر اساس تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده ($0/01 < P \leq$ ، $F = 32/947$) سه متغیر یاد شده $46/4$ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین نموده اند. نتایج این پژوهش با یافته های، نعیمی و شکر کن، 1385 ؛ مردانی حموله و حیدری، 1387 ؛ رامین مهر، هادی زاده مقدم و احمدی، 1388 ؛ یعقوبی و همکاران، 1388 ؛ طبرسا، اسمعیلی گیوی و اسمعیلی گیوی، 1389 ؛ جوادیان، گلپور و بلالی دهکردی، 1391 ؛ مورمن، 1991 ؛ ارگان و ریان، 1995 ؛ رابینسون و موریسون، 2000 ؛ ترنلی و فلدمن، 2000 ؛ کوهن کراش و اسپکتور، 2001 ؛ باندروسون، 2001 ؛ بولینو و همکاران، 2004 ؛ نایتس و کندی، 2005 ؛ تنسکی، 2005 ؛ ساکس، 2006 ؛ نادیری و تانوا، 2010 ؛ ایسهاک و آلام، 2009 ؛ گوآنگلینگ، 2011 ، همسو می باشد.

نتایج این پژوهش گویای آن است که زمانی که توزیع نتایج حاصل از تلاش و کار کارکنان متناسب با میزان خروجی آنها و برابر با خروجی سایر همکاران انجام گیرد، همچنین افراد دارای سهم مساوی در مشارکت در تصمیم گیری و تعیین رویه های انجام کار باشند و رویه ها عادلانه اجرا گردد، به علاوه افراد دارای سهم یکسانی در ارتباطات با یکدیگر و ارتباطات سازمان با آنها باشند، در این شرایط افراد عدالت را در تمام ابعاد ادراک کرده و در نتیجه ارزیابی مثبتی از وضعیت عدالت سازمانی انجام میگیرد. هنگامی که عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در سازمان جاری باشد، کارکنان، سازمان را پایبند به قراردادهای روانشناختی تبادلی و ارتباطی می دانند و این پایبندی زمینه ساز ایجاد احساسی مثبت نسبت به سازمان در افراد می گردد. این رابطه ترکیبی به شکل یک فلش دو طرفه ما بین عدالت سازمانی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی در شکل (۱) نشان داده شده است. از آنجایی که نگرش افراد را نمی توان به طور مستقیم مشاهده نمود لذا یکی از ملاک های سنجش نگرش افراد، رفتار آنها می باشد (مهرداد، 1392). اسکار لیکلی و فالگر (1997)، معتقدند هنگامی که مدیران و سرپرستان حساسیت و نگرانی کافی را نسبت به کارکنان نشان دهند و با آنها با بزرگ منشی و احترام برخورد نمایند، کارکنان راغب می گردند تا با نقض های سازمان از عدالت، مدارا نمایند و در غیر اینصورت به گرایش های انتقام جویانه سوق پیدا خواهند نمود. بیس، تریپ و کرامر⁵⁰ (1997)، فرایندی را تحت عنوان "ترمودینامیک انتقام" توصیف می کنند که در نقض دو مفهوم اساسی قرارداد روانشناختی و عدالت سازمانی رخ می

⁵⁰ Bies, Tiripp & Kramer

دهد (نقل از مهداد، ۱۳۹۲). بر اساس مدل وان داین و گراهام (۱۹۹۴)، شش متغیر "نگرش های شغلی مثبت، بدگمانی، ویژگیهای شغلی برانگیزنده، سابقه استخدام و سطح شغل" بر یک متغیر میانجی با عنوان رابطه قراردادی دوطرفه اثر می گذارند و این رابطه قراردادی دو طرفه منجر به بروز رفتار شهروندی سازمانی می گردد. ساکس (۲۰۰۶) در پژوهش خود بیان داشتند که نحوه عمل و رفتار سازمان زمینه ساز ادراک کارکنان از عدالت سازمانی یا بی عدالتی است که به عنوان عاملی بسیار اساسی و اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی می باشد. همچنین جعفری (۲۰۱۱) در یافته های خود نشان می دهد که ادراک نقض قرارداد روانشناختی، اعتماد و رفتارهای شهروندی را با خطر مواجه می سازد که این به نوبه خود عملکرد شغلی را کاهش می دهد.

بر اساس تحلیل چند ملیتی، راستو و شالک (۲۰۰۰) به نقل از مهداد (۱۳۹۲)، تفاوت های فرهنگی در قراردادهای روانشناختی به طور مداوم رشد خواهد نمود. کشورهای آسیایی به طور سنتی اولاً ترجیح می دهند که رابطه ای را میان طرفین برقرار کنند و سپس تبادل تجاری انجام دهند، در حالی که کشورهای غربی ترجیح می دهند که در خلال مبادلات تجاری مکرر، روابط را ایجاد کنند. برای تبیین این فرضیه باید به این نکته توجه گردد که این پژوهش، در ایران انجام گرفته و کارکنان قبل از هرگونه تبادل تجاری، برقراری یک رابطه دوطرفه را ترجیح می دهند، و اگر این رابطه برای همه کارکنان همسان و برابر اجرا گردد و کارکنان، عدالت در برقراری رابطه را ادراک کنند، هم نسبت به همکاران و هم نسبت به برقرار کننده رابطه یعنی سازمان احساس بهتری پیدا می کنند و این باعث رفتار متقابل از سوی کارکنان خواهد بود. براین اساس، هر چه میزان بی عدالتی ادراک شده در برقراری روابط وجود داشته باشد، رفتارهای تلافی جویانه و ضد تولید هم نسبت به همکاران و هم نسبت به سازمان افزایش می یابد. مهداد (۱۳۸۹) اظهار میدارد که ادراک عدالت، نقش اصلی را در واکنش ها به نقض های قرارداد روانشناختی ایفا می کنند. به خصوص عدالت آئین نامه ای دارای اهمیت عمده ای برای کارکنانی است که قرارداد رابطه ای آنها نقض شده است. استفاده از رویه های عادلانه و منصفانه توسط سازمان ها، تاثیر نقض از قرارداد را بر کارکنان می تواند کاهش دهد. مورمن (۱۹۹۱) چنین نتیجه گیری می کند که اگر سرپرستان خواهان افزایش رفتار شهروندی میان کارکنان خود هستند، پس باید در جهت افزایش عدالت در تعاملات خویش با کارکنانشان تلاش کنند. سازمان هایی که منصف ادراک می شوند و با کارکنان خود رفتارهای مطلوبی را دارا هستند و مزایای دستیابی به کارکنانی را خواهند داشت که این کارکنان در رفتارهای شهروندی بیشتر مشارکت خواهند داشت. رایبسون (۱۹۹۶) اظهار میدارد که اعتماد، نقش مهمی در تجربه شخصی نقض قرارداد روانی توسط کارفرما دارد. کارکنان با میزان پایین اعتماد در تشخیص نقض قرارداد هوشیارتر هستند و امکان دارد حتی زمانی که هیچگونه نقضی رخ نداده احساس کنند قرارداد روانی نقض شده است و نبود اعتماد به از بین رفتن اعتماد به نفس کارکنان منجر خواهد گردید (جوادیان و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کارکنان زن در شرایط محیط کار خویش، اگر ادراک عدالت داشته باشند و به این نتیجه برسند که پایبندی به قرارداد روانشناختی از طرف سازمان بالا است و نقض کمتری از قرارداد های روانشناختی ادراک نمایند، بنابراین در پاسخ به ادراک عدالت و پایبندی به قرارداد روانشناختی، نه تنها عملکرد وظیفه ای بالا خواهند داشت، بلکه رفتارهای شهروندی سازمانی (رفتارهای فراتر از) بیشتری را در محیط کار خویش، نشان خواهند داد.

محدودیت های پژوهش

- این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش ها محدودیت هایی داشت که از آن جمله میتوان به این نکته اشاره نمود که نتایج حاصل از این پژوهش از یک صنعت تولیدی بدست آمده است و از آنجایی که اعتبار هر تحقیق منوط به گستردگی دامنه مورد تحقیق است لذا پیشنهاد میگردد این پژوهش برای تفسیر نهایی در سازمان ها و صنایع دیگر تکرار شود.

- همچنین، سنجش متغیرهایی نظیر رفتارهای شهروندی و یا پایبندی به قرارهای روانشناختی از طریق خود گزارش دهی می توانند تحت تاثیر مطلوب نمایی اجتماعی قرار گیرند که در این پژوهش با بی نام بودن پرسش نامه ها و اطمینان پاسخگویان از فاش نشدن نام آنها تا اندازه ای تلاش شده تا مطلوب نمایی در خود گزارش دهی کنترل شود.

- در مجموع یافته های این پژوهش پیشنهاد می کند که میران سازمانها و سرپرستان باید با ایجاد نظام های عادلانه جبران خدمات در سازمان، همانند پرداخت بر اساس عملکرد و ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و شایستگی افراد و متناسب بودن پیامد ها با مسئولیت ها و عملکرد افراد، در جهت درک عدالت توزیعی و به دنبال آن درک پایبندی به قراردادهای روانشناختی مبادله ای و در نتیجه بروز رفتارهای شهروندی سازمانی گام بردارند.

- معیارها و رویه های تخصیص حقوق و مزایا برای همه افراد سازمانی به طور یکسان اعمال شود و این رویه ها بر اساس معیارهای اخلاقی و مبتنی بر اطلاعات دقیق باشند. به کارکنان اجازه داده شود بر رویه ها اثر بگذارند، همچنین با ایجاد نظام ها و معیارهای منصفانه برای ارتقا و ترفیع افراد گامی اساسی جهت افزایش ادراک از عدالت رویه ای و در نتیجه برخورداری از کارکنانی با ویژگی های رفتارهای شهروندی سازمانی برداشته شود.

- همچنین مدیران و سرپرستان در طی رفتارهای بین شخصی و مراوداتی که با کارکنان دارند با آنها با احترام و خوشرویی رفتار کنند، به نظرات آنها احترام بگذارند و در ارائه اطلاعات در مورد تصمیمات، رویه های سازمانی که به آنها مربوط می شود صادقانه برخورد کنند، زیرا ادراک کارکنان از سرپرست به عنوان حامی و احترام گذار با شأن و منزلت آنها در فرایند تعامل، ادراک از عدالت مراوده ای و پایبندی به قراردادهای روانشناختی رابطه ای را ارتقا خواهد داد و به طور مثبت بر اعتماد آنها به سرپرست تاثیر می گذارد و این نگرش مثبت که هدایت کننده رفتار است، محیط امنی را برای کارکنان جهت درگیر شدن در رفتارهای شهروندی سازمانی فراهم می کند.

منابع:

خاکسار، سرور، گلپور، محسن. و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۶). نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۳۴: ۲۶-۱.

جوادیان، زهرا، گلپور، محسن، و بلالی، سمیه. (۱۳۹۱). رابطه قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای غیر اخلاقی با توجه به نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی؛ رویکرد تخلیه فشار. یافته های نو در روان شناسی، سال پنجم، ۲۰: ۲۰-۶.

رامین مهر، حمید، هادی زاده مقدم، اکرم، و احمدی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه (شرکت پخش فراورده های نفتی ستاد تهران). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱(۲): ۸۹-۶۵.

طبرسا، غلامعلی، اسمعیلی گیوی، محمد رضا، و اسمعیلی گیوی، حمیدرضا. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی. مجله طب نظامی، ۱۲(۲): ۹۳-۹۹.

گلپرور، محسن. و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). الگوی ارتباط قرار داد روانی، تعهد و رضایت با انتظارات از سازمان و رفتارهای غیر اخلاقی با توجه به نقش تعدیل کننده فرصت اعتراض به بی عدالتی. روش ها و مدل های روانشناختی، ۲(۵): ۴۵-۶۲.

گلپرور، محسن، نصری، مرجان، و ملکپور، مختار. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیمگیری، دلبستگی شغلی، جایگزین های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده مریبان آموزشگاه های استثنایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۱۵: ۴۶-۲.

مهداد، علی، طباطبائی، یاسمین. و مهدیزادگان، ایران، (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با خشونت در محل کار. فصلنامه یافته های نو در روانشناسی، ۲۳(۷).

مهداد، علی. (۱۳۹۲). روانشناسی صنعتی و سازمانی. چاپ هشتم، تهران، انتشارات جنگل.

مهداد، علی، هادی، پروانه. (۱۳۹۱). رابطه سلامت محیط کار و مولفه های آن با ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه یافته های نو در روانشناسی، زیر چاپ.

مهداد، علی. (۱۳۹۲). روانشناسی امور کارکنان. چاپ دوم، اصفهان، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان).

مردانی حموله، مرجان، حیدری، هادی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتارهای مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان. اخلاق و تاریخ پزشکی ۲(۲): ۴۷-۵۴.

نعامی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین. (۱۳۸۵). بررسی ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی- سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۳ (۱): ۹۲-۷۹.

یعقوبی، مریم، سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه، ابولقاسم گرگی، حسن، نوروزی، محسن، و رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اسلامی ۱۲(۳۵): ۳۲-۲۵.

Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The Psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of organizational Behavior*, 19, pp: 637-647.

Argyris, C. P. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.

Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Abu Samah, B. (2008). The relationship between organizational characteristics, cultural context and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 13, pp: 94-107.

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, pp: 587-595.

- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interaction Fairness Judgments: The Influence of Causal Accounts. *Social Justice Research*, 1, pp: 199-218.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14, pp: 229-246.
- Bunderson, J. S. (2001). How work ideologies the psychological contracts of professional employees: Doctors responses to perceived breach. *Journal of organizational Behavior*, 7, pp:717-741.
- Burney, L. L., Henle, C. A., & Widener, S. K. (2009). A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice and extra- and in-role performance. *Accounting, Organizations and Society*, 34 (3) pp: 305-321.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2) pp: 278-321.
- Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter (Eds.). *Motivation and Work Behavior* (5th Ed.), pp: 131-143. NY: McGraw-Hill.
- Cynthia, L., & Jiing-Lih, F. (1999). The Effects of Gender in Organizational Justice Perception. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (1), pp: 133-143.
- Guangling, W. (2011). The study on Relationship between Employees sense of Organizational justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises. *Energy Procedia*, Volume 5, pp:2030-2034.
- Ishak. N. A., & Alam, S. S. (2009). The effects of leader – member exchange on organizational justice and organizational citizenship behavior: Empirical study. *Journal of European social Sciences* [online], vol. 8, no. 2, pp: 324-334.
- Jafri, M. H. (2011). Influence of Psychological Contract Breach on Organizational citizenship behavior and trust. *Psychology Studies*, 57 (1) pp: 29-36.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress, *Research in Personnel and Human Resource Management*, 9, 311-365.

- Kidder, D. L., & McLean Parks, J. (2001) "The good soldier: Who is s (he)?" *Journal of Organizational Behavior*, 22, pp: 939–959.
- Kidder, L. K. (2002) "The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors". *Journal of Management*, 28, pp: 629–648.
- Knights, J. A., & Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior Public servant. *Applied human Resource Management Research*, 10(2) pp: 57-72.
- Landy, F., J. & Conte, J., M. (2010). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, 3rd Edition. Wiley-Blackwell, USA.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp: 131–142.
- Mehdad, A., & Arifin, H. Z. (2009). Moderating effect of Nationality, Gender, position and tenure on the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behaviors among Iranian and Malaysian automotive workers, *Iranian international journal of psychology*, 3, pp:120-145.
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M. (2007). *Research designs explain*. Thomson Wads Worth, USA: Sixth Ed.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied psychology [online]*, 76 (6), pp: 845-855.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to Work* (8th Ed). Wads Worth, USA.
- Nadiri, H., & Tanova, c. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 29 (1), pp: 33-41.
- Neihoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, pp: 527-556.

- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analysis review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *personnel psychology* , 48, pp:775-802.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- 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, pp: 259–298.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," *Journal of Management*, 26, pp: 513-563.
- Ren-Tao, M., & Heung, G. K. (2009). Gender as a Moderator of the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Team Effectiveness in China. *Asian Social Science* , 5 (10), pp: 98-108.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contracts breach violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 5, pp: 525-546.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), pp: 574-600.
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. (1994). Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created. *Human Resource Management*, 33(3), pp: 463-489.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp: 600-619.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations* 44, pp: 735–759.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal Of Applied Psychology*, 82, pp:434-443.
- Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B. (1997). 'Process and outcome: Gender differences in the assessment of

- justice', *Journal of Organizational Behavior*, 18, pp: 83-98.
- Tansky, J. W. (2005). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship? *Journal of employee Responsibilities and Rights* [online], vol. 6, no. 3, pp: 195-207.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectation and job dissatisfaction as mediator. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), pp: 25-40.
- Vandyne, L., & Graham, J. (1994). organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 37, pp:765-802.
- Wilson, F. M. (1995) *Organizational Behaviour and Gender*. London: McGraw-Hill
- Wanxian, L., & Weiwu, W. (2007) A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*, 42, pp: 225–234.



Relationship between perceived organizational justice and adherence to psychological contracts with organizational citizenship behaviors among female employees

Ali Mehdad (PhD)*
Sara Ahmadpour**
Mohsen Golparvar (PhD)***

Abstract

The main purposes of this research were to study perceived organizational justice and adherence to psychological contracts with organizational citizenship behavior among female employees. For this purpose, 196 subjects were selected through stratified random sampling. The research method was descriptive-correlational, and a set of questionnaires consisted of organizational citizenship behavior (Lee & Allen, 2002), organizational justice (Niehoff & Moorman, 1993) and psychological contracts (Rousseau, 1995) were used. Data were analyzed with use of Pearson correlation coefficient and simultaneous regression analysis. Results showed that there were significant relationships between perceived organizational justice in all three dimensions- distributive, procedural, interactional and adherence to psychological contracts in two dimensions- transactional and Relational- with organizational citizenship behavior toward coworkers and organization. Moreover, the results of simultaneous regression analysis showed that adherence to transactional psychological contracts, distributive justice and interactional justice could explain 46.4 % of variances in organizational citizenship behavior. Finally, we can conclude that perceived organizational justice and adherence to psychological contracts are important predictors of organizational citizenship behaviors.

Keywords: Organizational justice, Psychological contracts, Organizational citizenship behaviors

*Academy member of Islamic Azad University, Khorasgan (Esfahan) branch

**MA. In Industrial/Organizational Psychology, Islamic Azad University, Khorasgan (Esfahan) branch

*** Academy member of Islamic Azad University, Khorasgan (Esfahan) branch