

## رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی (مطالعه موردی: مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی) سحر آرام<sup>۱</sup> و لاله مقتدی<sup>۲</sup>\*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۸/۰۹

### چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی بود.

**روش‌شناسی پژوهش:** تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه این تحقیق کلیه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی به تعداد ۵۵ نفر بود. با توجه به پایین بودن حجم جامعه آماری، کل جامعه آماری بعنوان حجم نمونه انتخاب شد. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش به تمام شمار بود. جهت گردآوری اطلاعات آماری در این پژوهش از ۴ پرسشنامه استاندارد پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۲۰۰۷)، پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹)، پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳) و پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت و همکارانش (۲۰۰۱) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط خبرگان و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده ضریب آلفای کرونباخ که برای هر چهار پرسشنامه بالاتر از ۰/۷۰ بود، تایید شد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات پژوهش استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج آزمون همبستگی پیرسون در این مطالعه نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۰۵ و سطح معناداری ۰/۰۲ رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. بی تفاوتی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۱۱۵ و سطح معناداری ۰/۰۷ رابطه معناداری با عدالت سازمانی ندارد. هویت سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۵۱۷ و سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. و در نهایت با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری مشخص گردید که مدل ارائه شده هم در بخش ساختاری و هم در بخش اندازه‌گیری از برازش قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** عدالت سازمانی باعث تقویت رفتار شهروندی و کاهش بی تفاوتی سازمانی در مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی می‌شود. همچنین، هویت سازمانی تأثیر عدالت را افزایش می‌دهد. بنابراین، ارتقای عدالت و هویت سازمانی می‌تواند محیط کاری را بهبود بخشد و کارایی را افزایش دهد.

**واژگان کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت، عدالت سازمانی، مدیران، نورآباد ممسنی

<sup>۱</sup> - دانش‌آموخته‌ی مقطع کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی و گرایش آموزش ابتدایی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

<sup>۲</sup> - \*استادیار، گروه زبان انگلیسی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)

Imoghtadi@gmail.com

## مقدمه

عدالت سازمانی<sup>۱</sup> عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می‌تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در بر گیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان، همکاران و سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی باشد. عدالت سازمانی را بررسی ادراک افراد از انصاف و برابری در سازمان تعریف کردند بی تفاوتی زمانی اتفاق می‌افتد که فردی امید خود را برای نایل آمدن به اهدافش از دست دهد و می‌کوشد تا از منبع ناامیدیش کناره بگیرد. این پدیده ویژه افرادی است که به مشاغل تکراری و کسل کننده اشتغال دارند و در کار خود اغلب به این واقعیت تسلیم می‌شوند که در محیط کارشان چندان امیدی به بهبودی و پیشرفت وجود ندارد. یک مدیر باید به خاطر داشته باشد که پرخاشگری، دلیل تراشی و بی تفاوتی همه عوارض عجز و ناکامی هستند و می‌توانند بر وجود مشکلات دلالت داشته باشد (رضائیان، ۱۳۹۵).

حیطه بی تفاوتی در سازمان رفتار فردی را توصیف می‌کند که به صورت ماشین وار و بدون بکار بردن نبوغ و خلاقیت خود دستاوردهای سازمانی را بدون چون و چرا انجام می‌دهد. طبعاً چنین پذیرش دستوری که به دور از هرگونه علاقه باشد ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی گردد ولی کارمند را به تلاش، پذیرش مسئولیت‌ها و یا نشان دادن ابتکار تشویق نمی‌کنند. نمود حیطه‌های بی تفاوتی در افراد سازمانی کاربرد واژه “المامور المعذور” می‌باشد. فردی که از خود ابتکار عمل و جوششی ندارد و آن چه به عنوان عملکرد سازمانی از او مشاهده می‌گردد، انجام صرف دستورات مدیران است. گاهی افراد اعتراض خود را نسبت به دستورات به صورت اعتراضات و اعتصابات که آشکارترین نوع بیان نارضایتی است، بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد بیانگر این امر است. ولی آنچه باعث تسلیم شدن و بی تفاوت شدن افراد می‌گردد، نارضایتی عمیق به مدت طولانی است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۶).

رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> اصطلاحی است که برای توصیف کلیه اقدامات و رفتارهای مثبت و سازنده‌ی کارمندان استفاده می‌شود که جزو شرح وظایف رسمی آن‌ها نیست. در واقع، هر کاری که

1- Organizational justice

2- OCB

کارمندان به اختیار خود انجام می‌دهند و به نفع سازمان است و با آن از همکارانشان پشتیبانی می‌کنند، در این رفتار جای می‌گیرد.

از نظر ارگان<sup>۱</sup>، ۵ رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد: اولین نوع رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستی است. نوع دوستی در محیط کار زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند به کارمند دیگری یاری برساند یا به او کمک کند، بدون این که انتظار داشته باشد در ازای آن چیزی دریافت کند. حسن نیت رفتار مؤدبانه و با ملاحظه‌ای نسبت به دیگران است که یکی از رفتار شهروندی سازمانی محسوب می‌شود. (در این مورد، نسبت به سایر کارمندان مدنظر است. (رضائیان، ۱۳۹۵).

وظیفه شناسی به عنوان رفتار شهروندی سازمانی تعریف می‌شود که شامل سطح خاصی از کنترل و نظم در خود و فراتر از حداقل الزامات باشد. این موضوع در یک محیط کار بدان معناست که کارمندان نه تنها به موقع حاضر می‌شوند و به ضرب‌الاجل پایبند می‌مانند، بلکه مثلاً قبل از تعطیلات نیز برنامه ریزی می‌کنند تا همکارانشان در یک کار بزرگ غرق نشوند و به دردمر نیفتند. فضیلت مدنی یک رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد که عبارت است از اینکه شخص به خوبی نمایندگی سازمانی را که در آن کار می‌کنند دارد. فضیلت مدنی در مورد چگونگی حمایت کارمند از شرکت است، در حالی که مقام رسمی‌ای ندارد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹). از طرف دیگر هویت سازمانی، هویت شرکت یا هویت نام تجاری، تصویر کلی از یک سازمان، ابرشرکت یا یک کسب‌وکار در ذهن تمام مردم، از جمله مشتریان، سرمایه‌گذاران و کارمندان است. این هویت در واقع شخصیت یا هویتی بصری است که می‌تواند در زمینه دسته‌ای از محصولات مشابه یا فعالیت‌های هم‌خانواده از یک منابع مشترک، شکل گیرد. دستورالعمل‌های تعیین شده به کمک هویت سازمانی مشخص می‌کنند که کلیه عناصر هویت سازمانی چگونه باید پیاده سازی شوند و در ادامه همواره از هماهنگی تاثیرات هر باره شرکت بر اذهان عمومی، رفتار، تن، ظاهر و احساس القا شده سازمان با هویت سازمانی تثبیت شده اطمینان حاصل می‌کنند. (دانایی فرد، اسلامی، ۱۳۹۰).

<sup>1</sup> Argan

با این وجود هویت سازمانی 'چیزی بیشتر از طراحی و المان‌های بصری است، هویت سازمانی مشخص می‌کند که سازمان کیست. بنابراین از یک سو المان‌های بصری سازمان و از سوی دیگر فرهنگ، ارزش‌ها و ارتباطات داخلی و خارجی سازمان را در بر می‌گیرد. (چایچی، ۱۳۹۲).

از سوی دیگر هویت سازمانی تصویر سازمانی است که به ادراکات بیرونی از سازمان اشاره دارد، که هم تحت تاثیر هویت سازمانی قرار دارد و هم بر آن تاثیرگذار است. پس می‌توان گفت تصویر سازمانی تنها یک تصویر بیرونی از سازمان است و عوامل بیرونی مثل پوشش رسانه‌ای، نظرات مشتریان یا شایعات نقش مهمی در شکل‌گیری آن دارند (جوانمرد، ۱۳۹۲).

لذا مهم‌ترین سؤال پیش روی محقق این است که مدل‌سازی روابط بین رفتار شهروندی سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی<sup>۱</sup>، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی چگونه است؟ و فرضیه‌ها عبارتند از:

بین رفتار شهروندی سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

بین بی‌تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق با توجه به اهداف آن که به دنبال بررسی مدل‌سازی روابط بین رفتار شهروندی سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی (مطالعه موردی: مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی) کاربردی بوده و براساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز در زمره تحقیقات پیمایشی می‌باشد. جامعه مورد بررسی شامل مدیران مقطع متوسطه شهرستان

1- Organizational identity

2- Organizational indifference

نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۴۰۳-۴۰۲ بوده اند. که تعداد ۵۵ نفر مدیران مقطع متوسطه مدارس بوده است. حجم نمونه مورد بررسی ۵۰ نفر بودند و روش نمونه گیری به صورت سرشماری و بدین نحو بود که از میان فهرست مدارس متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی همه مدیران آنها انتخاب شد که در مجموع به تعداد ۵۰ پرسشنامه پاسخ داده اند ضمناً دسترسی به تعدادی از مدیران امکان پذیر نبود به همین خاطر تعداد ۵۰ نفر تکمیل و جمع آوری گردید.

در تحقیق حاضر به منظور گرد آوری اطلاعات از پرسشنامه های زیر استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (این پرسشنامه توسط اورگان و کانوسکی به منظور ارزیابی رفتار شهروندی در مولفه های زیر ساخته شد: نوع دوستی- وجدان- جوانمردی- رفتار مدنی- ادب و ملاحظه پرسشنامه OCB دارای ۱۵ سوال است که جواب هر سوال به صورت لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می باشد). پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی پرسشنامه در مقیاس رتبه ای طیف لیکرت توسط دانایی فرد و همکاران در سال ۱۳۸۹ ساخته شده است. هدف از ساخت این پرسشنامه ارزیابی بی تفاوتی سازمانی می باشد. این پرسشنامه دارای ۳۲ سوال و ۵ مولفه می باشد. روایی و پایایی پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی تایید شده است.

برای بررسی هویت سازمانی از پرسشنامه استاندارد بر اساس مدل چنی (۱۹۸۳) بهره گرفته شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۸ گویه بود که به گونه تفکیکی و بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت هویت سازمانی را در سه بعد عضویت (احساس همبستگی)، وفاداری (حمایت از سازمان و شباهت ادراک مشخصه های مشترک) را می سنجد. انی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

پرسشنامه عدالت سازمانی در سال ۲۰۰۱ توسط کالکیت و همکارانش ساخته شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده کالکیت به سنجش میزان عدالت در یک سازمان در مولفه‌های زیر می‌پردازد. عدالت توزیعی (۵ سوال) عدالت رویه‌ای (۱۰ سوال) عدالت تعاملی (۳ سوال) این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال است و جواب هر سوال به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. همچنین پرسشنامه عدالت سازمانی کالکوئیت دارای روایی و اعتبار و نمره گذاری نیز می‌باشد. در این پژوهش با توجه به فرضیه‌های پژوهش از آمار توصیفی (جداول فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل همبستگی و رگرسیون) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS-۲۶ صورت پذیرفته است.

## یافته‌ها

جدول شماره ۱ آماره‌های توصیفی متغیر رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
رفتار شهروندی	۴/۸۶	۰/۹۲	۱	۵	
نوع دوستی	۳/۸۱	۰/۶۶	۱	۵	
وجدان	۴/۶۱	۰/۶۹	۱	۵	۵۰
جوانمردی	۳/۸۹	۰/۷۵	۱	۵	
رفتار مدنی	۴/۸۱	۰/۸۱	۱	۵	
ادب و ملاحظه	۳/۵۱	۰/۸۹	۱	۵	

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر رفتار شهروندی سازمانی در تمام ابعاد و مولفه‌ها مقادیر میانگین و پراکندگی داده‌ها (انحراف معیار) و می‌نیمم و ماکسیمم داده‌ها بدست آمده است. بر اساس یافته‌ها جدول شماره ۱ رفتار شهروندی با میانگین ۴/۸۶ و انحراف معیار ۰/۹۲، نوع دوستی با میانگین ۳/۸۱ و انحراف معیار ۰/۶۶، وجدان با میانگین ۴/۶۱ و انحراف معیار ۰/۶۹، جوانمردی با میانگین ۳/۸۹ و انحراف معیار ۰/۷۵، رفتار مدنی با میانگین ۴/۸۱ و انحراف معیار ۰/۸۱ و در پایان ادب و ملاحظه با میانگین ۳/۵۱ و انحراف معیار ۰/۸۹، بدست آمده است.

جدول شماره ۲ آماره های توصیفی متغیر بی تفاوتی سازمانی و ابعاد آن

تعداد	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۵۰	۵	۱	۰/۸۵	۳/۹۳	بی تفاوتی سازمانی
	۵	۱	۰/۸۹	۴/۸۷	بی تفاوتی به مدیر
	۵	۱	۰/۸۶	۳/۸۹	بی تفاوتی به سازمان
	۵	۱	۰/۹۳	۳/۹۱	بی تفاوتی به ارباب رجوع
	۵	۱	۰/۸۹	۳/۹۶	بی تفاوتی به همکار
	۵	۱	۰/۷۶	۳/۵۹	بی تفاوتی به کار

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بر اساس جدول شماره ۲ آماره های توصیفی متغیر بی تفاوتی سازمانی و ابعاد آن میانگین و انحراف معیار متغیر های بی تفاوتی سازمانی ۳/۹۳ و ۰/۸۵ و همین طور بی تفاوتی به مدیر ۴/۸۳ و ۰/۸۹ و میانگین و انحراف معیار هر یک از سایر ابعاد آن (بی تفاوتی به سازمان ۳/۸۹ و ۰/۸۶، بی تفاوتی به ارباب رجوع ۳/۹۱ و ۰/۹۳ و بی تفاوتی به همکار ۳/۹۶ و ۰/۸۹) بی تفاوتی به کار ۳/۵۹ میانگین و ۰/۷۶ انحراف معیار به دست آمده است

جدول شماره ۳ آماره های توصیفی متغیر هویت سازمانی و ابعاد آن

تعداد	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۵۰	۵	۱	۰/۸۴	۳/۷۸	هویت سازمانی
	۵	۱	۰/۸۹	۳/۹۵	عضویت(احساس همبستگی)
	۵	۱	۰/۷۹	۴/۸۴	وفاداری(حمایت از سازمان)
	۵	۱	۰/۸۱	۳/۵۹	شباهت(ادراک مشخصه های مشترک)

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر هویت سازمانی ۳/۷۸ و ۰/۸۴ و میانگین و انحراف معیار هر یک از ابعاد آن (عضویت(احساس همبستگی) ۳/۹۵ و ۰/۸۹، وفاداری(حمایت از سازمان) ۴/۸۴ و ۰/۷۹، شباهت(ادراک مشخصه های مشترک) ۳/۵۹ و ۰/۸۱) به دست آمده است.

جدول شماره ۴ آماره‌های توصیفی متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
عدالت سازمانی	۳/۷۱	۰/۹۱	۱	۵	
عدالت توزیعی	۴/۷۷	۰/۷۳	۱	۵	
عدالت تعاملی	۳/۸۹	۰/۶۹	۱	۵	۵۰
عدالت رویه‌ای	۳/۵۶	۰/۸۱	۱	۵	

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر عدالت سازمانی ۳/۷۱ و ۰/۹۱ و میانگین و انحراف معیار هر یک از ابعاد آن (عدالت توزیعی ۴/۷۷ و ۰/۷۳، عدالت تعاملی ۴/۸۹ و ۰/۶۹، عدالت رویه‌ای ۳/۵۶ و ۰/۸۱، به دست آمده است.

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید، نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۱۶ نشان داده شده است.

جدول شماره ۵ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۸		۰/۱۵
بی تفاوتی سازمانی	۰/۴۲	۴۹	۰/۰۳
هویت سازمانی	۰/۵۳		۰/۹
عدالت سازمانی	۰/۶۹		۰/۱۲

پژوهش جدول شماره ۵ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی و عدالت سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، آماره‌های به دست آمده برای بررسی نرمال بودن در هر چهار متغیر از لحاظ آماری غیرمعنادار می‌باشد ( $P > 0/05$ ). از این رو می‌توان گفت که فرض نرمال بودن متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی و عدالت سازمانی رعایت شده است. فرضیه فرعی اول: بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.



جدول (۶): ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران

عدالت سازمانی		متغیر
ضریب	تعداد	
۰/۷۰۵	۵۰	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۲		سطح معناداری

در مرحله اول جهت بررسی فرضیه فرعی اول از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران پرداخته شده است. همانگونه که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، رفتار شهروندی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۰۵ و سطح معناداری ۰/۰۲ رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. از این رو فرضیه فرعی اول این پژوهش با ۹۸٪ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول شماره ۷ ماتریس همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران

متغیر	شهروندی سازمانی	نوع دوستی	وجدان	جوانمردی	رفتار مدنی	ادب و ملاحظه
رفتار شهروندی س	۱					
نوع دوستی	۰/۷۱**	۱				
وجدان	۰/۸۹**	۰/۷۱**	۱			
جوانمردی	۰/۶۹**	۰/۶۱**	۰/۶۱**	۱		
رفتار مدنی	۰/۸۱**	۰/۷۳**	۰/۶۳**	۰/۷۱**	۱	
ادب و ملاحظه	۰/۹۱**	۰/۸۶**	۰/۸۷**	۰/۵۵**	۰/۷۸**	۱

جدول ۷، ماتریس همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، بین هر یک از ابعاد نوع دوستی ۰/۷۱، وجدان ۰/۸۹، جوانمردی ۰/۶۹ و رفتار مدنی ۰/۸۱ رفتار مدنی ۰/۹۱ با ادب و ملاحظه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ( $P < 0.05$ ).

فرضیه فرعی دوم: بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۸): ضریب همبستگی بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران

متغیر	عدالت سازمانی	
	تعداد	ضریب همبستگی
بی تفاوتی سازمانی	۵۰	۰/۱۱۵
سطح معناداری		۰/۰۰۷

در مرحله اول جهت بررسی فرضیه فرعی دوم از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران پرداخته شده است. همانگونه که یافته های جدول فوق نشان می دهد، بی تفاوتی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۱۱۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۷ رابطه معناداری با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران ندارد. از این رو فرضیه فرعی دوم این پژوهش رد شد.

جدول (۹) ماتریس همبستگی بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران

متغیر	بی سازمانی	تفاوتی بی تفاوتی به مدیر	به سازمان	به ارباب رجوع	به همکار	به کار
بی تفاوتی سازمانی	۱					
بی تفاوتی به مدیر	۰/۱۱**	۱				
بی تفاوتی به سازمان	۰/۰۷**	۰/۱۵**	۱			
بی تفاوتی به ارباب رجوع	۰/۱۶**	۰/۱۹**	۰/۱۹**	۱		
بی تفاوتی به همکار	۰/۱۷**	۰/۱۵**	۰/۱۸**	۰/۰۹**	۱	
بی تفاوتی به کار	۰/۱۱**	۰/۲۶**	۰/۱۸**	۰/۱۴**	۰/۲۶**	۱

جدول ۹، ماتریس همبستگی بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین بی تفاوتی به مدیر ۰/۱۱ و بی تفاوتی به سازمان ۰/۰۷ بی تفاوتی به ارباب رجوع ۰/۱۶ و بی تفاوتی به همکار ۰/۱۷ و بی تفاوتی به کار ۰/۱۱ با عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است ( $P < ۰/۰۵$ ).

فرضیه فرعی سوم: بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان

نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۱۰): ضریب همبستگی بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی

متغیر	عدالت سازمانی	
هویت سازمانی	تعداد	۵۰
	ضریب همبستگی	۰/۵۱۷
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

در مرحله اول جهت بررسی فرضیه فرعی سوم از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان پرداخته شده است. همانگونه که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، هویت سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۵۱۷ و سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. از این رو فرضیه فرعی سوم این پژوهش با ۹۹٪ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۱۱) ماتریس همبستگی بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه

متغیر	هویت سازمانی	عضویت (احساس همبستگی)	وفاداری (حمایت از سازمان)	شباهت (ادراک مشخصه‌های مشترک)
هویت سازمانی	۱			
عضویت (احساس همبستگی)	۰/۸۱**	۱		
وفاداری (حمایت از سازمان)	۰/۸۳**	۰/۶۱**	۱	
شباهت (ادراک مشخصه‌های مشترک)	۰/۷۴**	۰/۵۳**	۰/۷۶**	۱

جدول ۱۱، ماتریس همبستگی بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین هر یک از ابعاد عضویت (احساس همبستگی) ۰/۸۱، وفاداری (حمایت از سازمان) ۰/۸۳، شباهت (ادراک مشخصه‌های مشترک) ۰/۷۴، با عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ( $P < ۰/۰۵$ ).

## فرضیه اصلی

بین رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

### جدول (۱۲) نتایج تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	B	SE	t	معناداری	اثر غیرمستقیم
رفتار شهروندی سازمانی به عدالت سازمانی	۰/۴۷	۰/۴۶	۶/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۳۳۱
بی تفاوتی سازمانی به عدالت سازمانی	۰/۰۷	۰/۱۹	۳/۴۲	۰/۰۹	
هویت سازمانی به عدالت سازمانی	۰/۴۱	۰/۷۵	۵/۸۶	۰/۰۰۱	۰/۲۰۴

جدول (۱۲) نتایج تحلیل مسیر مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رفتار شهروندی سازمانی به عدالت سازمانی برابر ۰/۴۷ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی به میزان ۰/۴۷ تغییر می‌کند. ضریب تحلیل مسیر بی تفاوتی سازمانی به عدالت سازمانی برابر ۰/۰۷ می‌باشد و این نشان می‌دهد که بی تفاوتی سازمانی به میزان ۰/۰۷ بر عدالت سازمانی تأثیر و رابطه وجود ندارد. ضریب مسیر هویت سازمانی به عدالت سازمانی برابر ۰/۴۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که هویت سازمانی به میزان ۰/۴۱ بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد. بنابراین می‌توان گفت که بین رفتار شهروندی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد. اما متغیر بی تفاوتی سازمانی با عدالت سازمانی رابطه مثبت وجود ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

فرضیه فرعی اول: بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران در مرحله اول جهت بررسی فرضیه فرعی اول پرداخته شده است. رفتار شهروندی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۰۵ و سطح معناداری ۰/۰۲ رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. از این رو فرضیه فرعی اول

این پژوهش با ۹۸٪ مورد تأیید قرار گرفت. بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران همبستگی برابر با ۰/۷۰۵ وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. همچنین بین هر یک از ابعاد نوع دوستی ۰/۷۱، وجدان ۰/۸۹، جوانمردی ۰/۶۹ و رفتار مدنی ۰/۸۱ رفتار مدنی ۰/۹۱ با ادب و ملاحظه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ( $P < 0.05$ ). نتایج این پژوهش با پژوهش کتبی و همکاران (۱۴۰۱)؛ مسلم هلیل و سید عامری (۱۴۰۳) همخوانی و مطابقت دارد.

در تبیین فرضیه اول باید گفت عدالت در سازمان بیادگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در ساختار نظام آموزش و پرورش می‌باشد. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرایندهای حیاتی سازمان مثل ایفای نقش سازمانی تعهد سازمانی رفتار شهروندی رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است نظام آموزش و پرورش شهرستان ممسنی مدیران با رفتار منصفانه خواسته‌های خود را به کارکنانی القا می‌کنند که وقت و انرژی خود را صرف سازمان می‌کنند و از سازمان آموزشی انتظار دارند ه این انتظار باعث می‌شود که مدیران تمایل بیشتری به تاکید بر رعایت انصاف داشته باشند.

فرضیه فرعی دوم بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

ضریب همبستگی بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران نشان دادیم در مرحله اول جهت بررسی فرضیه فرعی دوم پرداخته شده است. بی تفاوتی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۱۱۵ و سطح معناداری ۰/۰۷ رابطه معناداری با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران ندارد. از این رو فرضیه فرعی دوم این پژوهش رد شد. به استناد جدول ۲۰، ماتریس همبستگی بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران را نشان می‌دهد که بین بی تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران همبستگی برابر با ۰/۱۱ رابطه معنادار وجود ندارد که از لحاظ آماری رد می‌شود بی تفاوتی به مدیر ۰/۱۱ و بی تفاوتی به سازمان ۰/۰۷ بی تفاوتی به ارباب رجوع ۰/۱۶ و بی تفاوتی به همکار ۰/۱۷ و بی تفاوتی به کار ۰/۱۱ با عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش با پژوهش کشاورز حقیقی، (۱۳۹۱) و تاج نیا و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی و مطابقت دارد.

در تبیین فرضیه دوم باید گفت عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرایندهای حیاتی سازمان مثل ایفای نقش سازمانی تعهد سازمانی رفتار شهروندی رضایت شغلی و عملکرد سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است در نظام آموزش و پرورش شهرستان ممسنی مدیران آموزشی با رفتار منصفانه

خواسته‌های خود را به معلمان القا می‌کنند که وقت و انرژی خود را صرف سازمان می‌کنند و از سازمان آموزشی هم متعاقبا انتظاراتی دارند که این انتظار باعث می‌شود مدیران تمایل بیشتری به تاکید بر رعایت انصاف داشته باشند. بی تفاوتی سازمانی از جمله شاخص‌های بسیار مهم در ساختار نظام آموزش و پرورش شهرستان ممسنی می‌باشد بر اساس یافته‌های پژوهش دریافتیم که عدالت سازمانی از رویکردهای بسیار مهم در ساختار سازمانی است رویکردی است که انصاف را سرلوحه ساختار قرار داده به نحوی که از مهم‌ترین و بارزترین مولفه‌های ازمان‌های آموزشی است معلمان در پرورش آموزش باید با رویکرد انصاف محور حرکت کنند و از طرف دیگر در ارتباط با مبحث بی تفاوتی سازمانی باید گفت بی تفاوتی سازمانی نقش موثری در تخریب سازمان و کاهش عملکرد آن دارد بی تفاوتی معلم نسبت به دانش آموز بی تفاوتی مدیر نسبت به معلم و بی تفاوتی مدیر و معلم نسبت به ارباب رجوع می‌تواند در کاهش اثربخشی سازمان آموزش و پرورش موثر باشد نظام آموزش و پرورش ز جمله مهم‌ترین سازمان‌های کارآمد در کشور ما می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: بین هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد.

هویت سازمانی با ضریب همبستگی  $0/517$  و سطح معناداری  $0/01$  رابطه معناداری با عدالت سازمانی دارد. از این رو فرضیه فرعی سوم این پژوهش با  $99\%$  مورد تائید قرار گرفت. بین هر یک از ابعاد عضویت (احساس همبستگی)  $0/81$ ، وفاداری (حمایت از سازمان)  $0/83$ ، شباهت (ادراک مشخصه‌های مشترک)  $0/74$ ، با عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش رضایی و همکاران (۱۴۰۲) همخوانی و مطابقت دارد.

در تبیین فرضیه سوم باید اذعان کرد که عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول زندگی وجود آن بستری مناسب برای توسعه همه جانبه ساختارهای مختلف فراهم کرده است. پژوهش‌های انجام شده در راستای مطابقت با این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی پیش بینی کننده بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی از جمله هویت سازمانی است. اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه اساسی برای اثر بخشی فرایندهای سازمانی و هویت یا چیرستی سازمان آموزش و پرورش از مدتها پیش برای متخصصان نظام آموزشی مشخص بوده است. در دهه اخیر نیز توجه بسیاری به عدالت سازمانی بعنوان یک ساختار مهم و یک زمینه تحقیقی قابل توجه در روانشناسی سازمانی معطوف شده است. عدالت سازمانی به این دلیل که با فرآیندهای سازمانی مانند

هویت سازمانی و عملکرد مرتبط است اهمیت دارد بر اساس یافته‌ها رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان آموزش و پرورش ممسنی و مجموعه معلمان آن است.

بین رفتار شهروندی سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رفتار شهروندی سازمانی به عدالت سازمانی برابر  $0/47$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی به میزان  $0/47$  تغییر می‌کند. ضریب مسیر بی تفاوتی سازمانی به عدالت سازمانی برابر  $0/07$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که بی تفاوتی سازمانی به میزان  $0/07$  بر عدالت سازمانی تأثیر و رابطه وجود ندارد. ضریب مسیر هویت سازمانی به عدالت سازمانی برابر  $0/41$  می‌باشد و این نشان می‌دهد که هویت سازمانی به میزان  $0/41$  بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد. بنابراین می‌توان گفت که بین رفتار شهروندی سازمانی، هویت سازمانی با عدالت سازمانی از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد ممسنی رابطه معنادار وجود دارد. اما متغیر بی تفاوتی سازمانی با عدالت سازمانی رابطه مثبت وجود ندارد.

شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوار بهنجار (CMIN/df) برابر با  $1/183$  است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل  $0/92$  می‌باشد. شاخص برازش هنجار شده بنتلر - بونت (NFI) برابر با  $0/79$  می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با  $0/92$  می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار  $0/9$  همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر  $0/02$  بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

در تبیین این فرضیه باید گفت ادراک معلمان از عدالت سازمانی تأثیرات عمده‌ای بر رفتارهای سازمانی آن‌ها دارد. در این میان، رفتار شهروندی سازمانی نیز به عنوان رفتارهای داوطلبانه فراتر از نقش و وظایف رسمی مدیران، تحت تأثیر این گونه ادراکات قرار می‌گیرد. در این رابطه، هویت سازمانی نیز اثرگذار است. با توجه به این که این پژوهش در آموزش و پرورش شهرستان ممسنی انجام شده است در تعمیم جانب احتیاط را باید رعایت کرد. یکی از محدودیت‌های این پژوهش ابزارهای اندازه‌گیری آن است پژوهش حاضر پرسشنامه را برای سنجش به کار گرفته است و پرسشنامه‌ها محدودیت‌های ذاتی از جمله خطاهای اندازه‌گیری، عدم خویشتن‌نگری، پاسخ‌های قابل پذیرش اجتماعی دارند.

## منابع

- احمدی، حسن؛ زاهدبابلان، عادل؛ مرادی، مسعود. (۱۳۹۶). عوامل اثرگذار بر نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل در راستای تحقق سیاستهای کلی "ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۷(۲۳): ۹۵-۱۱۶.
- اصغری ابراهیم آباد، محمدجواد؛ سلطانی، سعیده؛ صلابانی، فائزه (۱۳۹۹). نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی‌گری شوخ‌طبعی، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۶(۴): ۱-۱۶.
- بسطامی، احسان؛ سایه میری، کورش؛ بسطامی، طاهره؛ چراغی زادگان، بهزاد. (۱۳۹۹). شیوع فرسودگی شغلی در ایران: مطالعه مرور سیستماتیک و متاآنالیز، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۱۰(۳): ۳۰۱-۳۱۵.
- بهشتی فر، ملیکه؛ کاظمی، حسین؛ شکراللهی یانچشمه، محمد. (۱۳۹۸). شناخت و تحلیل عوامل راهبردی نگهداشت منابع انسانی ناجا، فصلنامه ی مطالعات راهبردی ناجا، ۴(۱۳): ۱۰۹-۱۴۷.
- تاج نیا، جبرئیل، هنری، حبیب و امیرتاش، علی محمد. (۱۴۰۰). روابط ساختاری بین بی تفاوتی سازمانی، فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۸(۱)، ۱۳۱-۱۴۴.
- جاجرمی زاده، محسن و مرویان، ژانت. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط خویشتن شناسی و رضایت مندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی (مطالعه موردی: در میان مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز). فصلنامه علمی روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره ۱۴، ۲۰-۲۷.
- جوانمرد، ناصر. (۱۳۹۲). سرمایه فکری و عملکرد مالی. نهمین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، جهاد دانشگاهی.
- چایچی، پرچهره. (۱۳۹۲). شیوه های آموزش ضمن خدمت، چاپ آثار، انتشارات سمت.
- جعفری ناهید، حیدری علیرضا، ژبانی اصغرزاده علی، خطیرنامنی زهرا. (۱۴۰۱). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان، فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۷(۴): ۹۰-۷۷.
- دانایی فردح، حسن زاده ع، سالاریه ن. (۱۳۸۹). طراحی سنجی بی تفاوتی سازمانی. پژوهش ترکیبی، اندیشه راهبردی، سال چهارم، شماره دوم، صص ۹۹ - ۷۹.
- دانایی فردح، اسلامی آ. (۱۳۹۰). کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده بنیاد عمل در ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- رضائیان، علی. (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت، چاپ هفتم.



رضایی، داود، محمد زاده، جواد و ایوب عامری، ایوب. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی و عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان منتخب کشور. علوم حرکتی و رفتاری، ۴۶(۴)، -.

کتبی، فرشته، فلاح، محسن و کمالی، یاسر. (۱۴۰۱). طراحی مدل روابط بین مدیریت کیفیت فراگیر با رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۹(۴)، ۶۱-۷۳.

کشاوری حقیقی، مهدی. (۱۳۹۱). *ارایه‌ی الگوی مدیریت بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه یک بانک خصوصی)*. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۲)، ۱۸۳-۲۰۲.

مسلم هلیل، صفا، و سید عامری، میرحسین. (۱۴۰۳). طراحی مدل ارتباطی مدیریت کوانتومی با رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در وزارت ورزش عراق. مدیریت منابع انسانی در ورزش، (۱)، -.

نصیری، محمد، ساعدی، عاطفه، نرگسیان، جواد، و عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با بی‌تفاوتی سازمانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۳۰)، ۱۳۵-۱۵۴.

### منابع انگلیسی:

Alnaqbi W. (2011). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention. *Degree of Doctor. Edith Cowan University*

Ansari, K. R., & Bijalwan, P. (2017). Team effectiveness: A relational approach with employee retention. *Metamorphosis, 16(2)*, 115-121.

### ملاحظات اخلاقی

- اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان.
- محرمانه نگه داشتن نام و اطلاعات شخصی افراد
- کسب مجوزهای لازم از دانشگاه آزاد اسلامی ممسنی و همچنین اداره آموزش و پرورش شهرستان ممسنی؛
- مشارکت‌کنندگان مختار خواهند بود هر زمان بخواهند از تحقیق خارج شوند.
- در صورت تقاضا نتایج پژوهش در اختیار افراد قرار گرفت.
- در استفاده از منابع صداقت، امانت و حقوق مولفین رعایت شد.

### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Indifference, Organizational Identity, and Organizational Justice (case study: secondary school managers in Nourabad Mamasani)

<sup>1</sup>Sahar Aram, <sup>2</sup>Laleh Moghtadi\*

### Abstract

**Introduction and goal:** The purpose of this study was to investigate the relationships between organizational citizenship behavior, organizational indifference, organizational identity and organizational justice from the perspective of secondary school principals in Noorabad Mamsani city.

**Research Methodology:** The current research is applied in terms of purpose, and in terms of data collection method, it is a descriptive-correlation type. The statistical population of this research is all secondary school principals in the city. Due to the low size of the population, the entire population was selected as the sample size. In order to collect data, 4 standard questionnaires, Organizational Citizenship Behavior Questionnaire of Organ and Kanoski (2007), Organizational Indifference Questionnaire of Danai Fard et al was used. The content validity of the questionnaire was confirmed by experts and the reliability of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. Pearson's correlation coefficient test and structural equations were used to test the research hypotheses.

**Finding:** The results of Pearson's correlation test in this study showed that organizational citizenship behavior has a significant relationship with organizational justice with a correlation coefficient of 0.705 and a significance level of 0.02. Organizational indifference has no significant relationship with organizational justice with a correlation coefficient of 0.115 and a significance level of 0.07. Organizational identity has a significant relationship with organizational justice with a correlation coefficient of 0.517 and a significance level of 0.01. And finally, by using the structural equation approach, it was determined that the presented model has an acceptable fit both in the structural part and in the measurement part.

**Discussion:** organizational citizenship behavior and organizational identity have significant relationships with organizational justice, while organizational indifference does not.

**Key words:** Organizational citizenship behavior, organizational indifference, organizational identity with organizational justice, Noorabad Mamsani city

---

<sup>1</sup> M.A Degree in the field of primary education, Noorabad Mamsani branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

<sup>2</sup> \* Assistant Professor, Department of English Language, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran lmoghtadi@gmail.com.(Corresponding author)