بررسی رابط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان

دکتر سنجر سلاجقه، دکتر رستم پوررشیدی، عادل کولک*

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۳.۱۶، تاریخ پذیرش: ۹۱.۰۸.۰۷)

چکیده

زمینه: عدالت سازمانی عبارت است از اینکه با چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود که احساس کنند که به‌صورت عادلانه با آنها رفتار شده است که شامل ادراک منصفانه بودن پرداخت‌ها و برابر در رویه‌های سازمانی و عادلانه بودن رفتارهای بین شخصی و کافی بودن اطلاعات در سازمان می‌باشد و رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی نیستند و کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به‌صورت کاملاً داوطلبانه فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. تحقیق حاظر رابطه عدالت سازمانی و بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان را مورد بررسی قرار داده است.

روش کار: روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی است. در این تحقیق، عدالت سازمانی شامل چهار بعد عدالت (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای و اطلاعاتی) و نقش هر کدام در ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارکنان سازمان‌ها مورد سنجش قرار گرفت. داده‌های مورد استفاده از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است و فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها: عدالت سازمانی شامل عواملی از قبیل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی با رفتار شهروندی که شامل عواملی از قبیل نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، جوانمردی و احترام و تکریم می‌باشد، رابطه مثبت و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری: با افزایش درک عدالت سازمانی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان سازمان‌ها ارتقا و افزایش می‌یابد.

کلید واژه‌ها: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت اطلاعاتی، رفتار شهروندی سازمانی

سرآغاز

در دنیای پر رقابت کنونی سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. سازمان‌ها به‌منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده در شرح شغل عمل کند. واضح و آشکار است که به‌منظور بقاء در قرن بیست و یکم سازمان‌ها باید خود را با ذهنیت جهانی تطبیق دهند و رهبری خود را به‌سمت حضور در فضای رقابت جهانی تغییر دهند. مدیران سازمان‌ها باید چگونگی مدیریت بر تغییرات را بیاموزند در غیر این صورت چاره‌ای جز از دست دادن شرایط رقابتی ندارند. بدیهی است که منابع انسانی تنها منبع لایزال و جاویدان است که نه تنها به سهولت قابل دسترسی است بلکه پدیده‌ای است که در صورت مدیریت صحیح زمینه‌های بالندگی مدیریت را فراهم خواهد نمود. در آخرین دهه‌ی قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی

* نویسنده مسئول، نشانی الکترونیک:adel.koulak@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

به‌عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است(۱). عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد.(۱). عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرایندهای حیاتی سازمانی مثل: تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است(۲). علاوه بر این ادبیات اخیر بیانگر رابطه بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی است(۳). رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند از سازمان انتظار دارند. که این انتظار باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند(۱). مطالعات اخیر نشان می‌دهد در زمینه عدالت سازمانی، برتئوری عدالت و نتایج عدالت تأکید داشته‌اند در مطالعه حاضر عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است؛ و هدف اصلی تحقیق تبیین وجود همبستگی میان عدالت سازمانی در سازمان با توجه به این مطلب که در سازمان‌های دولتی تاکنون چنین پژوهشی انجام نشد ضرورت انجام تحقیق حاضر شکل گرفت.

چارچوب نظری تحقیق

عدالت سازمانی[۱]:

عدالت از زیباترین، مقدس‌ترین و عالی‌ترین واژه‌ها در قاموس تمدن بشر محسوب می‌گردد و رعایت آن از دیدگاه هر انسان سلیم‌الفطره‌ای از ضروری‌ترین امور به شمار می‌آید. به‌طوری که هیچ انسانی ـ هر چند خود ستمکار باشد ـ این موضوع را مورد انکار قرار نمی‌دهد (۴). در واقع تحقق عدالت، سنگ پایه مشروعیت و مبنای توجیه ضروریت وجود دولت تلقی می‌شود (۵). مفاهیم عدالت و انصاف در محیط‌های سازمانی و در بین کارکنان نیز مطرح است و عموماً به‌عنوان عدالت سازمانی به آن اشاره می‌شود (۶). در تحقیقات علوم انسانی، عدالت به مثابه ستاره‌ای در نظر گرفته شده است که بطور اجتماعی ایجاد می‌شود. بدین معنی که در صورتی عملی عادلانه به حساب می‌آید که بیشتر افراد آن را به‌صورت عادلانه ادراک نمایند. تحقیقات در مورد عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را دربر می‌گیرد. موضوع عدالت سازمانی، غالب‌ترین موضوع در روانشناسی صنعتی- سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در طول دهه‌های اخیر به شمار می‌آید. به‌طور کلی، قبل از سال ۱۹۷۵ مطالعه عدالت سازمانی در سازمان‌ها اساساً عدالت توزیعی را دربر می‌گرفت (۲). مطالعه در مورد عدالت بر روی تئوری برابری آغاز شد، در این کار بر انصاف درک شده از پیامدهای آن که همان عدالت توزیعی است، تأکید شده است (۷و۸).

به بیان دیگر، تئوریسین‌ها در زمینه عدالت سازمانی بین مفهوم‌سازی‌هایی از عدالت که به محتوای تصمیمات می‌پردازد (عدالت توزیعی) و مفاهیمی که بر این امر متمرکز می‌شود که تصمیمات چگونه گرفته شوند (عدالت رویه‌ای)، تمایز قائل می‌شوند (۹).که ابعاد عدالت سازمانی عبارت است از:

عدالت توزیعی[۲]: عدالت توزیعی بر درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد (۱۰).

عدالت رویه‌ای: که به اتخاذ عادلانه رویه‌ها در سازمان اشاره دارد، یعنی صرف‌نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، یعنی فرایندی که قانون باید از آن منبع شود نیز باید عادلانه باشد(۱۱).

عدالت مراوده‌ای[۴]: که به جنبه بین شخصی تصمیم‌گیری اشاره دارد. و به خصوص برابری رفتار تصمیم گیرندگان در فرایند تصیم‌گیری تأکید دارد. در واقع عدالت مراوده‌ای جنبه‌هایی از فرآیند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را دربرمی‌گیرد(۱۲).

عدالت اطلاعاتی[۵]: عدالت اطلاعاتی به این که تا چه میزان برای افراد اطلاعات یا آمار در خصوص نتایج و روش‌های کار فراهم گردیده است مرتبط می‌گردد(۱۳).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی[۶](OCB)

دو تن از صاحب‌نظران در تحقیق خود برای اولین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی(OCB) را وضع کردند و آن را این گونه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

تعریف نمود: رفتاری فردی که داوطلبانه است، به‌طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده است، و کارآیی سازمان را افزایش خواهد داد. همچنین تمایل کارکنان به انجام رفتارهایی که فراتر از الزامات رسمی نقش و جایگاه‌شان می‌باشد نیز به‌عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است. بنابراین می‌توان(OCB) "روغن‌کاری حرکت ماشین اجتماعی سازمان" نامید.

انواع رفتار شهروندی در سازمان

یکی از محققان معتقد است رفتار شهروندی به سه نوع مختلف خود را نشان می‌دهند که شامل اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی می‌شود که به اختصار توضیح داده می‌شود.

اطاعت سازمانی: این واژه توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخص‌های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به‌طور کامل و انجام دادن مسئولیت‌ها با توجه به منابع سازمانی است(۱۲).

وفاداری سازمانی: این وفاداری به سازمان، از وفاداری به خود سایر افراد و بخش‌های سازمانی متفاوت است؛ و بیان‌کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است.

مشارکت سازمانی: این واژه با مشارکت فعال کارکنان در اداره امور سازمان معنی پیدا می‌کند به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان (۶).

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی: یکی از محققان یک مقیاس چند بعدی برای رفتار شهروندی سازمانی (OCB) ارائه کرد(۱۴). این مقیاس متشکل از ابعاد پنج گانه است که ساختار (OCB) را تشکیل می‌دهد. این پنج بعد عبارتند از:

نوع دوستی: رفتارهای اختیاری است که کارکنان را برای کمک به مسائل و مشکلات کاری کارکنان دیگر بر می‌انگیزد. بعد نوع‌دوستی به رفتارهای مفید و سود بخشی از قبیل صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند.

وظیفه شناسی: بعد وظیفه‌شناسی حالتی است که در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی انجام می‌دهند و فراتر از حداقل وظیفه‌ی مورد نیاز برای انجام آن کار فعالیت می‌نمایند.

فضیلت مدنی: مشارکت سازنده در عملکرد سازمان با توجه به روند کار شرکت می‌باشد. این بعد شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق‌برنامه اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان برای آگاهی دیگران می‌باشد.

جوانمردی: جوانمردی یا تحمل‌پذیری چهارمین بعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی، اشاره می‌کند.

احترام و تکریم: رفتارهای تحت اختیاری است که از ایجاد مشکلات ناشی از کار با دیگران جلوگیری می‌کند. این بعد بیان کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی مترقی هستند (۱۴).

مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش متغیر عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و متغیر رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

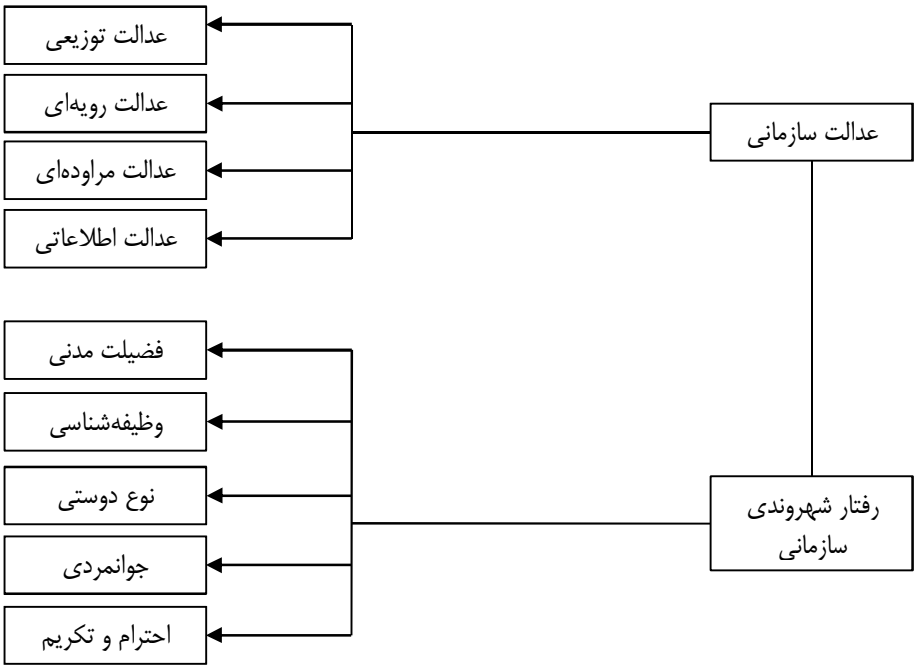
روش

این تحقیق از نوع توصیفی ـ پیمایشی بوده و چون رابطه عوامل مختلف را بررسی می‌کند از نوع همبستگی- رگرسیون هم می‌باشد. چون سازمان‌های دولتی شهر کرمان را مورد بررسی قرار می‌دهد از جنبه هدف،کاربردی می‌باشد. در این تحقیق به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان می‌باشد که دارای مدرک دیپلم تا دکترا می‌باشند و تعداد آنها طبق استعلام از واحد تحقیق و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

توسعه هر سازمان، ۲۴۰۰ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده، از بین جامعه، نمونه ۳۵۰ نفری انتخاب شده است. پرسشنامه انتخاب شده که شامل ۳۷ سؤال اصلی می‌باشد. از طریق این پرسش‌ها نظرات و دیدگاه‌های کارکنان در مورد رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی آنان سنجیده شده است. از تعداد ۳۷۰ پرسشنامه توزیه شده ۳۳۰ پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

اعتبار و روایی

در این تحقیق توسط استادان محترم رهنما و مشاور، مطالعه کتب و مقالات مربوط به تحقیق، و مطالعه پرسشنامه‌های در این زمینه پرسشنامه اولیه توزیع سپس تعدادی از کارکنان و اعمال نظرات اصلاحی بررسی و تأیید شده است. این تحقیق از روش باز آزمای و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ۳۰ نفر از جامعه آماری به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه میان آنها توزیع گردید و پس از گذشت یک هفته و بدون اطلاع قبلی مجدداً همان پرسشنامه میان همان ۳۰ نفر توزیع گردید. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ که با spss محاسبه گردید. در مراحل باز آزمایی برابر با ۸۸٪ در مرحله اول و ۹۰٪ در مرحله دوم به دست آمد و ضریب همبستگی آنها پس از جمع‌آوری کلیه داده‌ها این ضریب به ۸۵٪ محاسبه گردید.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی:

ـ بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیات فرعی:

ـ بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

ـ بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

ـ بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

ـ بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

یافته‌ها

- **فرضیه اصلی:** بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه، آزمون بصورت زیر طرح‌ریزی می‌شود:

H0: بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H1: بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه P– مقدار به دست آمده هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

جدول ۱: بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی					
	ضریب همبستگی کندال			ضریب همبستگی اسپیرمن		
	ضریب همبستگی	معنی‌داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی‌داری	فراوانی
عدالت سازمانی	۰/۷۶	۰/۰۰۰	۳۳۱	۰/۶۵	۰/۰۰۰	۳۳۱

- **فرضیه فرعی اول:** بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه، آزمون به‌صورت زیر طرح‌ریزی می‌شود:

H0: بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H1: بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه P– مقدار بدست آمده هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی					
	ضریب همبستگی کندال			ضریب همبستگی اسپیرمن		
	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی
عدالت سازمانی	۰/۶۴	۰/۰۰۰	۳۳۱	۰/۶۲	۰/۰۰۰	۳۳۱

- **فرضیه فرعی دوم:** بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه، آزمون بصورت زیر طرح‌ریزی می‌شود:

H0: بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H1: بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه P– مقدار به‌دست آمده هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

جدول ۳: بررسی رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی					
	ضریب همبستگی کندال			ضریب همبستگی اسپیرمن		
	ضریب همبستگی	معنی‌داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی‌داری	فراوانی
عدالت سازمانی	۰/۷۸	۰/۰۰۰	۳۳۱	۰/۸۷	۰/۰۰۰	۳۳۱

- **فرضیه فرعی سوم:** بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه، آزمون بصورت زیر طرح‌ریزی می‌شود:

H0: بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H1: بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه P– مقدار به دست آمده هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

جدول ٤: بررسی رابطه بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی					
	ضریب همبستگی کندال			ضریب همبستگی اسپیرمن		
	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی
عدالت سازمانی	۰/۵۷	۰/۰۰۰	۳۳۱	۰/۵۴	۰/۰۰۰	۳۳۱

- **فرضیه فرعی چهارم:** بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه، آزمون بصورت زیر طرح‌ریزی می‌شود:

H0: بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود ندارد.

H1: بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه P– مقدار به دست آمده هر دو آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده رابطه مستقیمی بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

جدول ٥: بررسی رابطه بین عدالت اطلاعاتی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی					
	ضریب همبستگی کندال			ضریب همبستگی اسپیرمن		
	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی
عدالت سازمانی	۰/۶۵	۰/۰۰۰	۳۳۱	۰/۷۳	۰/۰۰۰	۳۳۱

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از این پژوهش، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. نتایج حاصله نشان داد، که چهار بعد عدالت سازمانی که در مطالب بالا به آنها اشاره شد بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند. که این ارتباط مثبت و معنادار در سازمان بسیار مهم می‌باشد؛ زیرا وجود این رابطه در سازمان باعث افزایش ارتقای رفتار شهروندی در سازمان می‌شود.

برای فرضیه فرعی اول می‌توان این گونه اظهار کرد که متغیر عدالت توزیعی با بسیاری از متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معنادار دارد به عبارتی با افزایش ادراک عدالت توزیعی سطح رفتار شهروندی سازمانی ارتقا می‌یابد از این رو فرضیه فرعی اول مبنی بر وجود رابطه مستقیم و معنادار بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد.

ـ یکی از محققان در تحقیق خود فرض کرد که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است یک داده به یک نسبت برابری باشد و اینکه کارکنان به نا برابری به افزایش یا کاهش سطوح رفتارهای شهروندی سازمانیشان پاسخ می‌دهند که ممکن است کاهش رفتار شهروندی سازمانی در واکنش به نابرابری قطعی‌تر از اجرا نکردن الزامات تجویز شده رسمی نقش واقع شود (۱۴).

برای بررسی فرضیه فرعی دوم مبنی بر وجود رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از داده‌های گردآوری حاصل از پرسشنامه‌های دریافتی می‌توان این گونه برداشت کرد که متغیر عدالت رویه‌ای با هر یک ار پنج متغیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار دارد. از این رو فرضیه فرعی دوم مبنی بر وجود رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌گردد.

طبق نظر محققان، استفاده از رویه‌های منصفانه توسط مدیریت باعث اعتماد کارکنان می‌شود زیرا احساس استثمار را میان کارکنان از بین می‌برد و اعتماد منتج شده کارکنان را برمی‌انگیزد تا در یک روش مثبت نسبت به سازمان معامله به مثل داشته باشند (۱۵).

همان‌گونه که از یافته‌ها بر می‌آید متغیر عدالت مراوده‌ای بر تمام متغیرهای تعیین شده برای رفتار شهروندی سازمانی به‌طور معنادار تأثیرگذار است بدین گونه که بر تمامی متغیرها رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. از این رو می‌توان اظهار داشت که متغیر عدالت مراوده‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه‌ای مستقیم و معنادار دارد از این رو فرضیه سوم نیز تأیید می‌گردد.

ـ یافته‌های تحقیق توسط محققان نشان داد که رابطه مثبتی بین عدالت مراوده‌ای با اعتماد به سپرست و توانمندسازی وجود دارد. عدالت مراوده‌ای، اعتماد به سرپرست را تحت تأثیر قرار داده و اعتماد به سرپرست با همه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی مرتبط شده است(۱۶).

همان‌گونه که از یافته‌ها بر می‌آید متغیر عدالت اطلاعاتی بر تمام متغیرهای تعیین شده برای رفتار شهروندی سازمانی بطور معنادار تأثیرگذار است بدین گونه که بر تمامی متغیرها رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. از این رو می‌توان اظهار داشت که متغیر عدالت اطلاعاتی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه‌ای مستقیم و معنادار دارد از این رو فرضیه چهارم نیز تأیید می‌گردد.

ـ در مطالعات فرا تحلیل، محققان دریافتند که عدالت اطلاعاتی به‌طور قوی با اعتماد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که: زمانی کارکنان احساس کنند که اطلاعاتی که به آنها داده می‌شود و به موقع و کافی باشد، همچنین مدیران مضامین تصمیمات را برای آنها واضع سازند و اطلاعات محرمانه آنها را حفظ کنند، اعتماد آنان نسبت به مدیران افزایش می‌یابد و در نتیجه می‌توان انتظار داشت که با افزایش اعتماد، رفتارهای خارج از نقش از خود بروز دهند.

همان گونه که از بررسی فرضیه‌های فرعی برآید بین متغیرهای مستقل تعریف شده به شرح زیر عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی و متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی وجود رابطه معنادار تأیید گردد. از این رو می‌توان اظهار داشت که بین متغیر عدالت سازمانی که شامل چهار متغیر پیش گفته می‌باشد و متغیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. پس از محاسبه این دو عامل نتایج حاصل از برازش رگرسیون بدین گونه بود که بین متغیر عدالت سازمانی و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

متغیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از این رو فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌گردد(۲).

ـ در تحقیقاتی که بر روی عوامل تأثیرگذار مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرهنگ و اعتماد به سرپرست بر رفتار شهروندی سازمانی انجام شده نقش عدالت مهم تلقی شده است. مثلاً رضایت شغلی، به نگرش کلی که کارکنان نسبت به شغلشان دارند و به طور مستقیم با نیازهای فردی مرتبط می‌شود شامل کار چالشی، پاداش‌های منصفانه، محیط کاری حمایتی و همچنین تناسب شخصیت و شغل کارمند مرتبط می‌شود(۱۷).

پیشنهادات

الف) از آنجا که عدالت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه دارد و رضایت شغلی واکنشی روانی و عاطفی نسبت به شغل و سازمان است، مدیران باید در پرداخت‌ها، توزیع امکانات رفاهی، در ارتقا و ترفیع کارکنان (عدالت توزیعی) در تنظیم و تدوین مقررات، رویه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و ساختارهای رسمی (عدالت رویه‌ای) و در ارتباطات میان کارکنان، چگونگی برخورد با افراد (عدالت تعاملی) انصاف و استحقاق را رعایت کنند.

ب) ارتباط عدالت توزیعی که به رعایت انصاف در جنبهٔ ملموس و آشکار دریافتی‌هایی مانند نظام حقوق و دستمزد و نظام ارتقا و ترفیع کارکنان اشاره دارد، با رضایت شغلی و حیطه‌های آن رابطه دارد. افراد باید باور داشته باشند که در توزیع منابع بی عدالتی وجود نداشته باشد.

ج) از یک دیدگاه قراردادی تعامل بین یک کارمند و عوامل سازمان منجر به قرارداد روانشناختی بین کارمند و سازمان می‌شود. به هر اندازه که سرپرست در این تعامل به نیازهای شخصیتی افراد توجه کند و با آنان با احترام رفتار کند، این قرارداد رونشناختی حمایت شده و به طور چشم‌گیری بر کسب و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران با رعایت این موارد، عدالت مراوده‌ی و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی را ارتقا ببخشند.

سپاسگزاری

در پایان بر خود واجب می‌دانم که از زحمات استادان خوب خودم، و کسانی که در این تحقیق مرا یاری کرده‌اند تشکر و قدردانی کنم.

واژه‌نامه

1. Organizational Justice	عدالت سازمانی
2. Distributional Justice	عدالت توزیعی
3. Procedural Justice	عدالت رویه ای
4. Transactional Justice	عدالت مراوده ای
5. Informational Justice	عدالت اطلاعاتی
6. Organizational Citizenship Behavior	رفتار شهروندی سازمانی

منابع

1. Cropanzano R, Greenberg J (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In: Cooper CL, Robertson IT, editors. International Review of Industrial and Organizational Psychology 12: 317–72.
2. Colquitt JA (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. Journal of Applied Psychology 86: 386-400.
3. Tatumn BC, Eberlin R, Kottraba C, Bradbery T (2003). Leadership, decision making ,and justice organizational. management decision 41(10):1006-1016.

۴. دهقان، بمانعلی؛ "عدالت و برابری در سیری علوی"، مجموعه مقالات همایش رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت، (۱۳۸۱)، تهران، دانشگاه شاهد، آبان ماه.

۵. پورعزت، علی اصغر؛ "مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی"، دانش مدیریت، (۱۳۸۰)، شماره ۵۵، ۸۳–۱۱۷.

6. Adams JS (1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

67: 422-436.

7. Cohen C, Yochi, Spector PE (2001). The role of justice in organizations: ameta–analysis. organizational behavior and human decision processes 86 (2): 278-321.
8. Lee, Hyung-Ryong (2000). An Emprical study of Organizational Justice as a Mediator of a Relational emong Leader-Member Exchange & Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in Lodging Industry. Blacksburg. Virginia.
9. Blenger I, McNally J, Douglas F (2006). Model of the effects of monitoring on perceptions of trust ,organizational outcoms. The Bussiness Review Combridge 6: 51-55.
10. Lambert E (2003). Justice in Corrections: An Exploratory Study of the Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. Journal of Criminal Justice 31: 155–168.
11. Chiu,Chao Min., Huang, Hsin Yi, and Chia-Hui Yen (2010). Antecedents of trust in online auctions, Electronic Commerce Research and Applications 9. pp. 148–159.
12. Nabatchi T, Bingham L, David H (2007). organizational justice and workplace mediation:a six-factor model. international journal of conflict management 18:148-174.

۱۳. امیر خانی، طیبه؛ پورعزت، علی اصغر؛ "تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی"، (۱۳۸۷)، شماره ۱، ۳۲ – ۱۹.

14. Organ DW (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington. MA: Lexington Books.
15. Lind, E.Allan & Laura K & L. Thompson(1998)," the Social Construction of Injustice: Fairness Judgments in Response to Own and Othere Unfaire Treatment by Authorities" Organizational behavior and human decision processes.
16. Morrison, E. W. (1994); "Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective", Academy of Management Journal, 37, pp. 1543-1567.
17. Silverthorne C(2004). The impact of organizational culture and person-organizational fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. The leadership and organization development Journal 25(7): 592-599.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.8.7] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]