

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL

پروپوزال

مركز آموزش
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



مركز آموزش
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

کارگاه آنلاین
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



ISI
Scopus

مركز آموزش
آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران

سید احسان شهرآئینی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی) دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب
E-MAIL: ehsan.shahraeny@gmail.com

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی کارکنان منطقه ۱۳ شهرداری تهران است، این پژوهش کاربردی و از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می پردازد در دسته پژوهش های توصیفی از نوع پیمایشی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران مشتمل بر ۴۳۰ نفر تشکیل می دهد روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد و برای تعیین حجم نمونه به تعداد ۲۰۷ نفر، با توجه به مشخص بودن حجم جامعه از فرمول کوکران استفاده خواهد شد و برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از روش های آماری توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار SPSS.21 استفاده شده است. طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، سطح معناداری بدست آمده در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) می باشد. هم چنین در رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، سطح معناداری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) می باشد و برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از روش های آماری توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار SPSS.21 استفاده شده است. طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، سطح معناداری بدست آمده در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) می باشد. هم چنین در رابطه بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی، طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) می باشد و بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، رفتار شهروندی سازمانی

مقدمه:

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تاسیس و سازماندهی می‌شوند اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. عدالت والاترین ارزش انسانی و گوهری گرانبها در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسانها رسیدن به عدالت است. "گرینبرگ" بیان می‌کند برای اینکه مدیران اثربخش باشند آنها باید به شیوه عادلانه عمل کنند و اطمینان داشته باشند که زیردستانشان، فعالیت‌های آنها را عادلانه تفسیر می‌کنند. زمانی که گرینبرگ (۱۹۸۷) برای نخستین بار واژه «عدالت سازمانی» را بکار برد، او و سایر همکارانش به مطالعه رابطه آن با سایر مسائل دنیای سازمان‌ها پرداختند. در حالی که سازمانها در بازار رقابتی و محیطی متحول فعالیت می‌کردند آنها به دنبال بینش و رسالتی برای ایجاد حقوق عدالت سازمانی بودند و سعی کردند ایده‌هایی را در این زمینه ارائه نمایند. امروزه مشخص شده است که گرینبرگ و همکارانش در رسیدن به این بینش موفق بودند. (شریفی و دیگران، ۱۳۹۰)

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمن و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی مطرح شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند ولی اغلب نادیده گرفته می‌شدند. تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانشی تفاوت قایل شده‌اند. عملکرد درون نقشی به آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می‌شوند که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می‌شود. عملکرد فرانشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان برمی‌گردد، که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شود. البته باتمن و ارگان (۱۹۸۳) و اسمیت و همکاران (۱۹۸۳) از واژه OCB بعنوان رفتار فرانشی تعبیر کرده‌اند. یکی از متداول‌ترین مفاهوم سازی‌ها و عملیاتی سازی‌های صورت گرفته درباره رفتارهای فرانشی، رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

ارگان رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام محیط کاری می‌داند که ورای الزامات سازمانی است. (مرادی و دیگران، ۱۳۹۰)

بیان مساله:

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ماست. سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن است که ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. (سید جوادین و دیگران: ۱۳۸۷). عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می‌دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان شان اشاره دارد (امیرخانی و پور عزت: ۱۳۸۷). در حالیکه بیشتر توسعه اخیر در تئوری‌های عدالت در زمینه ی قانونی ظهور یافته است. این مفاهیم به سرعت زمین پر حاصلی در میان پژوهشگران سازمانی پیدا کرد (Nabatchi et al, 2007). بسیاری از تصمیماتی که رهبران نیاز دارند در سازمان اتخاذ کنند پیرامون سیاست و موضوعات رفتار عادلانه و منصفانه با کارکنان می‌چرخد. (Tatum et al, 2003)

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که بصورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). عدالت سازمانی در ۴۰ سال اخیر توسعه یافته است که شامل

تئوری های توزیعی، رویه ای و تعاملی است. از این تئوری ها، پژوهشگران یک مدل چهار عاملی از عدالت سازمانی را پذیرفته اند. که عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و دو دسته ی عدالت تعاملی بویژه عدالت اطلاعاتی و بین فردی را در برمی گیرد. (Devintaz, 2003).

در این زمینه پژوهش های انجام شده نشان می دهد که عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی بر نحوه کارکردن افراد در سازمان اثرگذار است. تقریباً همه کارکنان به داشتن یک محیط کاری عادلانه و منصفانه تمایل دارند. تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفاء می کنند که عدالت رویه ای، توزیعی و تعاملی آثار مثبت و مستقیمی بر رفتار مدنی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در راستای اثربخشی سازمانی داشته اند. محققان پیشنهاد نموده اند مدیران باید رفتار مدنی سازمانی را برای بهبود اثربخشی سازمانی ارتقا دهند. (Yoon & Park, 2010) و این که برخورد با افراد در سازمان ها چطور ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آن ها می شود. عدالت سازمانی غالباً زمینه ساز رفتار شهروندی کارکنان به شمار می آید. (Hodson, 2002).

یکی از بیشترین همبستگی های مطالعه شده در رابطه با عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و ابعادش است. (Spector, 2001 & Charash) رفتار شهروندی سازمانی، که اولین بار توسط باتمان و ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد عبارت است از «مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند.» (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴) ارگان همچنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود. (کوهن و کول، ۲۰۰۴)

این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تاکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. ارگان (۱۹۹۰) در بحث از مبنای انگیزشی برای رفتار شهروندی سازمانی معتقد است، احساس عدالت نقش مهمی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی دارد.

پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) مطرح کرده اند که چنان چه به طور عادلانه با کارکنان در سازمان رفتار شود و سرپرستان نیز ارتباط خوبی با آنان داشته باشند میزان رفتار شهروندی سازمانی افزایش خواهد یافت (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۸۹).

باین تعریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می یابد. (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳) شهرداری تهران نیز یکی از سازمانهایی بوده است که همواره بر استفاده از الگوهای رفتار شهروندی سازمانی تاکید داشته است و پژوهش های متعددی در این زمینه به انجام رسانیده است. اما به نظر می رسد این سازمان در به کارگیری این الگوها با چالش هایی مواجه هست از این رو در تحقیق حاضر با بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی به دنبال رفع چالش ها و همچنین پویا شدن سیستم منابع انسانی در شهرداری منطقه ۱۳ تهران هستیم. بنابراین سوال اصلی این پژوهش، این است که چه رابطه ای بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق:

تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتار شهروندی سازمانی عمدتاً سه نوع می باشند یک سری از تحقیقات بر پیش بینی و آزمون تجربی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده اند. در این زمینه عواملی از قبیل رضایت شغلی، تعهد

سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد، انواع رهبری، رابطه رهبر و پیرو و... به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده اند. (عسکریان، طاهری عطار؛ ۱۳۸۸) از سوی دیگر، یک سری از تحقیقات بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند. در این زمینه عواملی از قبیل عملکرد سازمان، اثر بخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و... مطرح شده اند. (ایقبال و همکاران، ۲۰۱۲) گروه معدودی از تحقیقات نیز منحصراً بر روی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی متمرکز هستند و سعی کرده اند تا تعریف جدیدی از رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند، ابعاد آن را مشخص کنند و یا با کمک روش تحلیل عاملی مقیاس های استاندارد برای سنجش این مفهوم ایجاد کنند. (عسکریان، طاهری عطار؛ ۱۳۸۸) مفهوم عدالت در حیات سازمانی نقش بسیار مهمی دارد، که فقدان آن آثار منفی و مخربی را به دنبال خواهد داشت. برای مثال اگر ادراک کارکنان از سازمان این باشد که با آنها ناعادلانه برخورداری می شود، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد کاری کمی از خود نشان می دهد، همچنین باعث افزایش شکایات و اعتراضات می شود. با توجه به مطالعه گرینبرگ (۲۰۰۱) همه بر این باورند که انصاف یا عدالت در مجموع به برداشت مشترک از توزیع نتایج سازمانی و شیوه های آموزشی کارکنان بستگی دارد. (پارک و سوسیتسو؛ ۲۰۱۱) مهمترین نکته ای که در نوع ادراک افراد از واژه عدالت در محیط های کاری مختلف وجود دارد به نتایج حاصل از وجود عدالت در سازمان بستگی دارد. (گل پرور، ۲۰۰۶) هنگامی که کارکنان در سازمان ها احساس کنند که با آنها به طور غیر منصفانه رفتار شده است هم در قالب تمایلات احساسی (با تعهد کمتر) و هم در قالب کنش های رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تابعی) پاسخ می دهند. این در حالی است که جایگزینی کارکنان از نظر عوارض استخدام مانند استخدام مجدد، کارآموزی و نگهداری مقرون به صرفه نمی باشد. (پارک، سوسیتسو؛ ۲۰۱۱)

ادبیات و پیشینه تحقیق:

پژوهش های انجام شده در داخل کشور:

۱) پیرزاده (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان « رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید در کارکنان پایانه های نفتی جزیره خارک» انجام داده است این پژوهش با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید در کارکنان پایانه های نفتی جزیره خارک در پایانه های نفتی جزیره خارک در زمستان سال ۱۳۹۱ به انجام رسید. روش پژوهش توصیفی و نوع آن همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در پایانه های نفتی جزیره خارک به تعداد ۶۰۰ نفر بود، که از بین آنها ۲۴۰ نفر به صورت تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده ها، پرسشنامه های عدالت سازمانی ادراک شده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی لی و ال (۲۰۰۲) و پرسشنامه رفتارهای ضد تولید فوکس و اسپکتور (۲۰۰۲) بود. داده های حاصل از پرسشنامه ها، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت، نتایج نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده و تمامی ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید رابطه معنی دار دارند. نتایج رگرسیون همزمان نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین، تنها عدالت ارتباطی دارای توان پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد و همچنین عدالت ارتباطی و عدالت رویه ای دارای توان پیش بینی رفتار ضد تولید می باشد. ۲) میرزایی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان « رابطه عدالت و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرمان» انجام داده است هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه بین عدالت و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهرستان کرمان انجام شده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهرستان کرمان در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ به تعداد ۶۲۲ نفر می باشد که با روش خوشه ای - تصادفی انتخاب و تجزیه و تحلیل بر اساس ۲۵۷ پرسشنامه انجام گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه عدالت سازمانی کلکوئیت (۲۰۰۱) شامل ۱۸ سوال، پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) دارای ۴۹ سوال و همچنین پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۱۹۹۰) که شامل ۲۴ سوال است استفاده شده است

که روایی آنها از نوع محتوایی و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۶ و ۰/۷۹ برآورد گردید. برای توصیف داده ها از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان رابطه معنادار وجود دارد و بین عدالت و هوش سازمانی معلمان نیز رابطه معنادار وجود دارد همچنین در بررسی ابعاد عدالت سازمانی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مشاهده گردید که عدالت رویه ای بیشترین پیش بینی را از رفتار شهروندی سازمانی داشته است و در خصوص مولفه های هوش سازمانی کاربرد دانش بیشترین پیش بینی را از رفتار شهروندی سازمانی داشته است همچنین بین عدالت سازمانی، هوش سازمانی و رفتار شهروندی معلمان با توجه به سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نگردید. با توجه به سن معلمان فقط در متغیر رفتار شهروندی سازمانی تفاوت معناداری مشاهده شد و در ارتباط با سابقه کار معلمان تفاوت معنی داری بین عدالت سازمانی، هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مشاهده نگردید.

۳) درخشان مهربانی (۱۳۸۹) در تحقیقی که بر روی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام داد به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی با هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری دارد.

۴) مرادی چالشتی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند چونکه عدالت سازمانی پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی است، مدیران سازمان باید در پی افزایش سطح ادراک کارکنان از عدالت در سازمان باشند تا بر این اساس بتوانند بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان را بهبود بخشند.

۵) عبداللهیان (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه تعهد شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان صف بانک کشاورزی (مطالعه موردی استان سمنان)» انجام داده است. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین تعهد شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک کشاورزی استان سمنان بوده است و فرضیه اصلی تحقیق به این صورت است که بین تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک کشاورزی استان سمنان رابطه معنادار وجود دارد. در این پژوهش که بر مبنای مدل ارگان است که بر اساس آن ابعاد رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: ۱- نوع دوستی ۲- فضیلت مدنی (شهروندی) ۳- وجدان کاری (وظیفه شناسی) ۴- گذشت و فداکاری (جوانمردی) ۵- احترام و تکریم. و همچنین با مطالعه مدل های مختلف تعهد شغلی، مولفه های تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر به عنوان متغیر برای آن در نظر گرفته شده است. در بررسی رابطه میان مولفه های تعهد شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک مشخص گردید که متغیرهای تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر هر کدام به تنهایی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک رابطه معناداری دارند و در بررسی رابطه توأم متغیرهای تعهد شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک. با استفاده از رگرسیون چندگانه، تاثیر کلیه عوامل مثبت ارزیابی شده است.

پژوهش های انجام شده در خارج از کشور:

۱) مانجو و مانیکاندان (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی بر روی رفتاری کاری ضد تولیدی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی تأثیر متقابل و مستقیمی بر روی رفتار کاری ضد تولیدی دارد. بنابراین وقتی رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در سازمان در سطح بالایی باشد رفتار کاری ضد تولیدی در پایین ترین سطح خواهد بود.

۲) اسلم و سادات (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاهی در پنجاب پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

۳) دیکینسون و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که متغیرهای نگرشی شامل رضایت شغلی، رابطه با مافوق، ادراک از انصاف، تعهد سازمانی و... می‌باشد. نتایج نشان داد که رابطه‌ی مثبتی بین رابطه با مافوق، تعهد سازمانی و استرس کاری با رفتار شهروندی سازمانی داشت. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها رابطه‌ی مثبتی بین رضایت شغلی، ادراک از انصاف و استرس در خانه با رفتار شهروندی سازمانی در این تحقیق نشان نداد.

۴) تزی و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود به با عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد سیستم‌های اطلاعاتی به بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی) و عملکرد سیستم اطلاعاتی پرداخته‌اند. داده‌های مورد نیاز تحقیق از میان اعضای ۴۷ تیم پروژه فناوری اطلاعات شامل ۲۹۸ نفر گردآوری شده که نتایج تحقیق حاکی از وجود ارتباط معنی دار بین عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سیستم اطلاعاتی سازمانی می‌باشد. نقش رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق تایید شده است.

۵) پیو و کونوفسکی (۱۹۹۴) در پژوهشی نشان دادند عدالت رویه، یک نشانگر مهم مسوولیت پذیری است و آن نیز به نوبه خود یک نشانگر رفتار شهروندی مطلوب نظیر قانون گرایی، رعایت حال دیگران، تواضع و وطن پرستی است. این نوع رفتار بیانگر آن است که عدالت رویه موجب تمایل افراد به ابراز انرژی و گذاشتن از منافع شخصی به نفع منافع سازمانی می‌شود.

۶) کیم و ماریورن (۱۹۹۹) در پژوهشی دریافتند که عدالت رویه موجب افزایش تعهد مدیران بخش‌های مختلف در حمایت از تصمیمات اتخاذ شده و به واسطه این نگرش، رفتاری ورای قواعد از خود نشان داده و تخصیص منافع و اجرای موثر تصمیم‌ها میسر می‌شود. آن‌ها ثابت کردند حتی این رفتار با علم به عدم تناسب تصمیم با منافع واحد متبوع مدیران نیز حاصل می‌شود.

اهداف تحقیق:

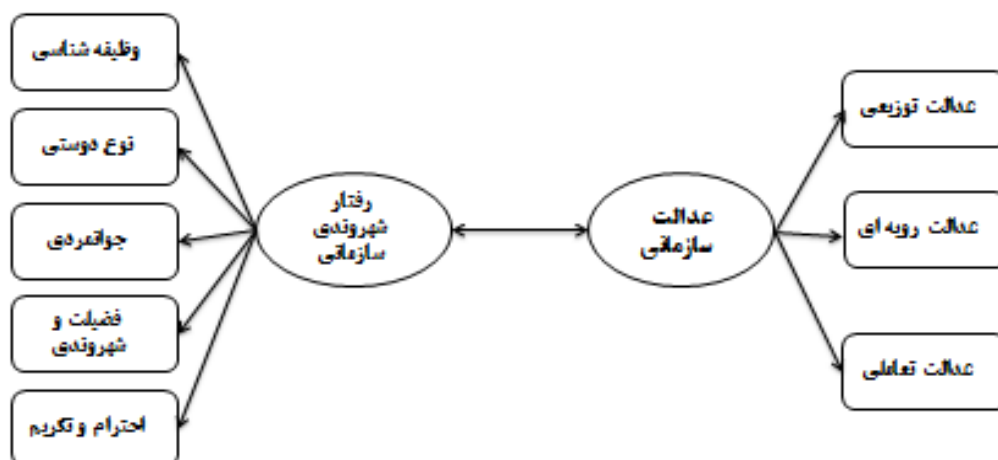
هدف کلی:

تعیین رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران

اهداف فرعی:

۱. تعیین رابطه بین عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران
۲. تعیین رابطه بین عدالت رویه ای با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران
۳. تعیین رابطه بین عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران

مدل تحقیق:



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش (منبع: چستر و نوه، ۲۰۰۷، اوکان، ۱۹۸۸)

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی :

بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین عدالت رویه ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق:

پژوهش حاضر از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می پردازد در دسته پژوهش های توصیفی از نوع پیمایشی قرار می گیرد. توصیفی است چون امکان دستکاری متغیرها و مولفه های آنها وجود ندارد و محقق قصد توصیف رابطه بین عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را دارد و برای این منظور از پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده می شود. به لحاظ هدف این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی می باشد چراکه نتایج آن برای گروه های مختلف مسئولان و مدیران جامعه مورد مطالعه قابل استفاده خواهد بود.

روش جمع آوری داده ها:

در پژوهش حاضر داده های ثانویه با روش مطالعه کتابخانه ای (مطالعه کتب، اسناد و مدارک و اینترنت) جمع آوری شده که از این داده ها برای تدوین ادبیات تحقیق استفاده شده است. همچنین داده های اولیه با استفاده از روش میدانی و پرسشنامه گردآوری شده است که از این داده ها جهت آزمودن فرضیه های تحقیق استفاده گردیده است.

در تحقیق حاضر از پرسشنامه بعنوان ابزار اندازه گیری استفاده گردیده است. این پرسشنامه شامل دو بخش است. بخش اول سوالات جمعیت شناختی را در بر می گیرد که در رابطه با جنسیت، میزان تحصیلات، سن، سابقه کار و پست سازمانی مطرح گردیده اند. بخش دوم پرسشنامه سوالات تخصصی را در بر می گیرد که مشتمل بر ۴۱ سوال می باشد. این سوالات مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش یعنی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می باشند که در ادامه هریک به تفکیک تشریح گردیده اند.

الف) پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه استاندارد و دارای ۱۹ گزینه می باشد که توسط مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) ساخته شده است. هر یک از گزینه های پرسشنامه دارای ۵ گزینه (کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، بی نظر=۳، موافق=۴، کاملاً موافق=۵) می باشد. چگونگی توزیع سوالها برای هریک از مولفه ها (عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی)، در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: پادساکف و همکارانش (۱۹۹۱) با کمک روش تحلیل عاملی برای هرکدام از پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی ارگان، مقیاس سنجش استاندارد (پرسشنامه) ایجاد کردند که این مقیاس ها برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده بسیاری از محققان و همچنین محقق این تحقیق قرار گرفته است. (حسینی، حضرتی، ۱۳۹۰) این پرسشنامه شامل ۲۲ گزینه می باشد. گزینه های آن بصورت ۵ رتبه ای (کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، بی نظر=۳، موافق=۴، و کاملاً موافق=۵) می باشد. چگونگی توزیع سوالها برای هریک از مولفه ها، در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- ابعاد و مولفه های عدالت سازمانی

عدالت توزیعی : پیامد های مناسب
• انصاف: توزیع بر مبنای مشارکت افراد
• مساوات: توزیع مساوی بین افراد
• نیاز: توزیع به تناسب نیاز افراد

عدالت رویه ای : رویه های تصمیم گیری مناسب
<ul style="list-style-type: none"> • ثبات : کاربرد رویه های مشابه برای تمام افراد • دوری از تعصب: قابل نبودن استثنا در اعمال رویه ها برای برخی افراد یا گروهها • صحت : تصمیم گیری بر مبنای اطلاعات صحیح • معرف همه توجهات : لحاظ کردن منافع همه گروه های ذینفع در اعمال رویه ها • قابلیت اصلاح : قابل اصلاح بودن رویه ها در صورت اشتباه بودن • اخلاقیات: متکی بر موازین اخلاقی و هنجارهای پذیرفته شده
عدالت مراورده ای : تعاملات مناسب
<ul style="list-style-type: none"> • عدالت بین فردی : رفتار مودبانه ، محترمانه و در شان افراد • عدالت اطلاعاتی : دادن اطلاعات و توضیحات کافی به افراد

جامعه آماری :

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران مشتمل بر ۴۳۰ نفر تشکیل می دهند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری:

روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد و برای تعیین حجم نمونه با توجه به مشخص بودن حجم جامعه از فرمول کوکران استفاده خواهد شد. که فرمول محاسبه آن به صورت زیر است:

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

n= حجم نمونه

N= حجم جمعیت آماری

Z= مقدار متغییر نرمال واحد استاندارد

P= نسبتی از جمعیت دارای صفت معین

Q=(1-p)= نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

d= مقدار اشتباه مجاز یا درصد خطا

روایی و پایایی پرسشنامه:

در این تحقیق برای بررسی اجزای تشکیل دهنده ی پرسشنامه و برای مطمئن شدن از معرف بودن ویژگی های لازم که پژوهشگر قصد اندازه گیری آنها را دارد، از روایی محتوایی استفاده گردید. بدین منظور پرسشنامه های تهیه شده توسط تعدادی از استادان و متخصصین مورد بررسی قرار گرفت که در نتیجه با اعمال نظرات و پیشنهادات آنها، پرسشنامه نهایی تدوین گردید.

برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام "ضریب پایایی" استفاده می‌کنیم و اندازه‌ی آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. (خاکی، ۱۳۸۴)
در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، پس از وارد کردن داده‌ها ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. فرمول محاسبه‌ی آلفای کرونباخ به شرح زیر است.

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

J: تعداد زیرمجموعه‌ی سؤال‌های پرسشنامه

S_j^2 : واریانس نمرات هر زیر مجموعه

S^2 : واریانس کل

معمولاً آلفای کمتر از ۰/۷ پایایی ضعیف و بالاتر از ۰/۷ نشان دهنده‌ی پایایی قابل قبول می‌باشد. و هر چه ضریب به دست آمده به یک نزدیکتر باشد پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار خواهد بود.

در این تحقیق همان طور که ذکر شد پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌ی اولیه، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS گردید و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی ۰/۸۹ و برای پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۷ به دست آمد. این ضرایب نشان می‌دهد که هر دو پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش از پایایی خوبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۲- ضریب پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	تعداد سوال	تعداد نمونه	ضریب آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۱۹	۳۰	۰/۸۹
رفتار شهروندی سازمانی	۲۲	۳۰	۰/۸۷

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار SPSS 21.0 بشرح زیر استفاده شده است:

۱- آمار توصیفی: در این تحقیق برای تحلیل داده های بدست آمده از سوالهای جمعیت شناختی پرسشنامه از تحلیل آمار توصیفی استفاده شده است.

۲- آمار استنباطی: در این پژوهش، در بخش تحلیل آمار استنباطی از آزمونهای زیر بهره گرفته شده است:

الف) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

به منظور تعیین چگونگی توزیع داده ها از این آزمون استفاده می شود. نتایج حاصل از این آزمون نشان می دهد که آیا داده ها گردآوری شده از توزیع خاصی پیروی می کنند یا نه؟ به عبارت دیگر توزیع داده ها نرمال می باشد یا خیر؟ در صورتی که توزیع داده ها نرمال باشد محقق می تواند برای آزمون فرضیات از آزمونهای آماری پارامتریک و در صورتی که توزیع داده ها نرمال نباشد محقق بایستی به منظور آزمون فرضیات از آزمونهای آماری ناپارامتریک استفاده کند. تحلیل این آزمون براساس سطح معناداری بدست آمده می باشد بدین ترتیب که اگر سطح معناداری بدست آمده بزرگتر از ۰,۰۵ باشد در این صورت

توزیع داده ها نرمال و در صورتیکه سطح معناداری بدست آمده کمتر یا مساوی با ۰,۰۵ باشد توزیع داده ها غیر نرمال محسوب می شود.

(ب) آزمون تی تک نمونه ای^۱:

این آزمون که به آن تی استیودنت نیز گفته می شود برای متغیرهای کمی بکار می رود و در مواردی برای تشخیص تاثیر یا عدم تاثیر یک متغیر یا متغیرهایی در وضعیت مورد بررسی استفاده می شود به طوری که اگر میانگین هر متغیر از حد معینی بیشتر باشد، متغیر اندازه گیری شده در پدیده مورد بررسی موثر تلقی می شود. در این آزمون فرضیه مطرح شده در مورد میانگین جامعه در سطح خطای آلفا مورد بررسی قرار می گیرد. در پژوهش حاضر به منظور بررسی وضعیت موجود هر یک از مولفه های عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از این آزمون استفاده گردید. از آنجایی که در پرسشنامه این تحقیق از طیف پنج رتبه ای لیکرت استفاده شده است مقدار آزمون^۲ برابر با ۳ می باشد. بدین معنی که اگر میانگین بدست آمده برای متغیر مورد آزمون بیشتر از مقدار آزمون باشد، وضعیت موجود آن متغیر مطلوب و مناسب ارزیابی می شود و در صورتی که میانگین بدست آمده برای متغیر مورد آزمون کمتر یا مساوی با مقدار آزمون باشد، وضعیت موجود متغیر مطلوب و مناسب تلقی نمی شود.

$$t = \frac{\bar{x} - c}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

فرمول آزمون t استیودنت به شرح ذیل می باشد:

\bar{x} : میانگین متغیر مورد مطالعه

S: انحراف معیار متغیر مورد مطالعه

n: حجم نمونه آماری

c: مقدار آزمون

(ج) آزمون همبستگی پیرسون^۳:

در مورد همبستگی پارامتری، مقیاس مرسوم تعیین همبستگی «ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون» است. برای محاسبه این مقدار آماری لازم است که نمرات ما در سطح مقیاسی با «فاصله برابر» باشند. اگر بخواهیم معنی دار بودن مقدار همبستگی مشاهده شده را نیز بسنجیم، نه تنها باید فرض نوع مقیاس را رعایت کنیم، بلکه باید این فرض را نیز در نظر بگیریم که نمرات از یک جامعه آماری با توزیع نرمال «دو متغیره» آمده باشند. (سیدنی سیگل، ۱۳۸۳)

ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه، مستقیم یا معکوس، را نشان می دهد. فرمول ضریب همبستگی پیرسون به صورت زیر می باشد. (همان منبع)

$$r = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sqrt{\sum x^2 - n\bar{x}^2} \sqrt{\sum y^2 - n\bar{y}^2}}$$

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیات و بررسی همبستگی بین مولفه های عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از این آزمون استفاده شده است.

1. One Sample T Test

2. Test Value

3. Pearson Correlation Coefficient

د) آزمون رگرسیون چندگانه:

از این آزمون به منظور پیش بین تغییرات متغیر وابسته براساس تغییرات متغیرهای مستقل استفاده می شود. در این آزمون میزان تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مشخص می شود. به عبارتی این آزمون مشخص می سازد که چه مقدار از تغییرات متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) را می توان به تغییرات متغیرهای مستقل (عدالت سازمانی) نسبت داد.

ه) آزمون فریدمن:

این آزمون برای مقایسه سه یا بیش از سه گروه وابسته که حداقل در سطح رتبه ای اندازه گیری می شوند، مورد استفاده قرار می گیرد. این آزمون می تواند در مورد داده های پیوسته (فاصله ای یا نسبی) نیز به کار برده شود، اما در هنگام محاسبه این داده ها نیز رتبه بندی آن ها مدنظر قرار می گیرد.

فرضیه ی صفر در این آزمون بیان می کند که توزیع مشاهدات در سنجش های تکرار شده یکسان هستند. یا به عبارت دیگر میان توزیع های ایجاد شده در اثر سنجش های مکرر روی یک گروه و یا بین گروه های همتا در زمینه متغیر وابسته تفاوتی وجود ندارد. محاسبه ی آماره ی فریدمن که آن را با χ_r^2 نشان می دهند با استفاده از رابطه زیر امکان پذیر است به دو روش صورت می گیرد:

$$\chi_r^2 = \frac{12}{Nk(k+1)} \sum (T_g)^2 - 2N(k+1)$$

که در آن N تعداد آزمودنی ها، k تعداد مقوله ها یا توزیع ها می باشد که رتبه بندی در مورد آن ها صورت می گیرد و T_g جمع رتبه های گروه g ام می باشد.

مقدار آماره این آزمون با مقدار بحرانی حاصل از جدول توزیع کای دو با k-1 درجه آزادی و در سطح اطمینان مورد نظر، که معمولاً ۹۵٪ می باشد، مقایسه می شود. چنانچه سطح معناداری بدست آمده (Sig) بزرگتر از ۰،۰۵ باشد، فرضیه صفر تأیید نمی شود.

جدول ۳- آماره آزمون تی تک نمونه ای

خطای انحراف معیار از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	متغیر
۰،۱۰۹۶	۰،۷۷۵۰	۳،۴۹۵	۲۰۷	عدالت توزیعی
۰،۰۶۸۹	۰،۴۸۷۸	۳،۴۴۵	۲۰۷	عدالت رویه ای
۰،۱۱۴۸	۰،۸۱۱۷	۳،۳۲۵	۲۰۷	عدالت تعاملی
۰،۰۷۲۸	۰،۵۱۴۸	۳،۳۴۳	۲۰۷	عدالت سازمانی

جدول ۴- آماره آزمون تی تک نمونه ای

خطای انحراف معیار از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	متغیر
۰،۰۹۴۶۴	۰،۹۶۹۸۰	۳،۵۴۲	۲۰۷	وجدان کاری
۰،۰۷۶۵۳	۰،۷۸۴۲۱	۳،۳۶۵	۲۰۷	نوع دوستی
۰،۰۵۴۷۶	۰،۵۶۱۱۰	۳،۴۸۴	۲۰۷	ادب و نزاکت

جدول ۴- آماره آزمون تی تک نمونه ای

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار از میانگین
جوانمردی	۲۰۷	۳,۳۴۵	۰,۴۶۸۷۸	۰,۰۴۵۷۵
فضیلت شهروندی	۲۰۷	۲,۹۸۴	۰,۴۸۵۵۸	۰,۰۶۹۵۵
رفتار شهروندی سازمانی	۲۰۷	۳,۳۵۹	۰,۷۳۲۵۶	۰,۰۸۴۳۲

جدول ۵- آماره های آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه ها
عدالت توزیعی	۲,۸۷
عدالت تعاملی	۲,۷۴
عدالت رویه ای	۲,۱۲

جدول ۶- آماره های آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه ها
وجدان کاری	۳,۱۶
نوع دوستی	۳,۰۸
ادب و نزاکت	۳,۹۴
جوانمردی	۳,۹۳
فضیلت شهروندی	۳,۳۵

نتایج براساس یافته های تحقیق:

فرضیه اصلی:

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیات تحقیق و بررسی رابطه و همبستگی بین متغیرها و با توجه به نرمال بودن داده ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. فرضیه اصلی پژوهش با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران تدوین گردید. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر جدول ۷ می باشد:

جدول ۷- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

شاخصه های آماری	رفتار شهروندی سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۲۹**
سطح معنی داری (sig)	۰/۰۰۰
تعداد نمونه	۲۰۷

طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که در جدول ۷ نشان داده شده است، سطح معناداری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) می باشد، بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بدست آمده برابر با (۰/۸۲۹) است که بر وجود همبستگی قوی بین این دو متغیر دلالت دارد.

فرضیه اول:

فرضیه اول پژوهش با هدف تعیین رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران تدوین گردید. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر جدول ۸ می باشد:

جدول ۸- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اول

شاخصه های آماری	رفتار شهروندی سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۳۷**
سطح معنی داری (sig)	۰/۰۰۰
تعداد نمونه	۲۰۷

طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که در جدول ۸ نشان داده شده است، سطح معناداری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) می باشد، بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بدست آمده برابر با (۰/۶۳۷) است که بر وجود همبستگی نسبتاً قوی بین این دو متغیر دلالت دارد.

فرضیه دوم:

فرضیه دوم پژوهش با هدف تعیین رابطه بین عدالت رویه ای و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران تدوین گردید. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر جدول ۹ می باشد:

جدول ۹- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم

شاخصه های آماری	رفتار شهروندی سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۱۸**
سطح معنی داری (sig)	۰/۰۰۰
تعداد نمونه	۲۰۷

طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که در جدول ۹ نشان داده شده است، سطح معناداری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰,۰۵) ، بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که بین عدالت رویه ای و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بدست آمده برابر با (۰/۷۱۸) است که بر وجود همبستگی قوی بین این دو متغیر دلالت دارد.

فرضیه سوم:

فرضیه سوم پژوهش با هدف تعیین رابطه بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران تدوین گردید. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر جدول ۱۰ می باشد:

جدول ۱۰- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم

شاخصه‌های آماری	رفتار شهروندی سازمانی	
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۴۷**	عدالت تعاملی
سطح معنی‌داری (sig)	۰/۰۰۰	
تعداد نمونه	۲۰۷	

طبق نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که در جدول فوق نشان داده شده است، سطح معناداری بدست آمده برابر با ۰،۰۰۰ بوده و این مقدار کمتر از مقدار خطا (۰،۰۵) می باشد بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی در منطقه ۱۳ شهرداری تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بدست آمده برابر با (۰/۶۴۷) است که بر وجود همبستگی نسبتاً قوی بین این دو متغیر دلالت دارد.

نتیجه گیری:

در این پژوهش براساس پرسشنامه تایید شده که بین کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران توزیع گردید، رابطه بین عوامل عدالت سازمانی با متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی آنان مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از محاسبات آماری و در نهایت آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه ای مستقیم و معنی دار بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تایید شد، که این مهم در تمامی تحقیقات انجام شده قبلی در داخل و خارج کشور با وجود بررسی متغیرهای متفاوت مرتبط دیگر، نیز برقرار بوده است.

با نگرش به نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی پیشنهاد می گردد کمیته‌ای جهت آموزش مدیران که باعث ارتقاء عدالت سازمانی آنان می شود ایجاد و در جهت آموزش مرتبط با شغل کارکنان تلاش گردد تا اقدامات سازنده و اثربخشی در جهت افزایش عدالت سازمانی آنان صورت گیرد. با توجه به نتایج به دست آمده در فرضیه اول پیشنهاد می گردد با هدف بهبود عملکرد با استفاده از ارتقای این مولفه در کارکنان ضمن اجرای عدالت توزیعی بین کارکنان، به صورت دورهای زمانی مشخص دلایل آن برای سایر کارکنان مشخص و ارائه شود. هم چنین براساس نتایج به دست آمده در فرضیه دوم پیشنهاد می گردد با ایجاد رویه‌های مشخص در برقراری نظام شایسته سالار و ارتقای شغلی و نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد و همچنین انتخاب و معرفی کارکنان شایسته و پرداخت پاداش به صورت مشخص برای کارکنان و در نهایت نظارت سازمانی بر رویه‌های موجود برای مدیران، این امر تقویت و قانون مند گردد. نظر به نتایج به دست آمده در فرضیه سوم پیشنهاد می گردد مدیران در سایه داشتن درک صحیح از کارکنان، می توانند با احساسات آنها همدلی نموده و به ایجاد جو دوستانه و صمیمانه دست یابند. حس همدلی با افراد مجموعه در خلق اعتماد متقابل، افزایش تعهد سازمانی، تمایل به بروز رفتار شهروندی موثر خواهد بود.

فهرست منابع:

الف منابع فارسی:

- ۱) سید جوادین ، سید رضا (۱۳۸۷) ، شناخت نحوه تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی ، نشریه مدیریت بازرگانی ، شماره ۱ ، ۵۵
- ۲) سبحانی نژاد ، مهدی؛ یوزباشی ، علیرضا؛ شاطری، کریم (۱۳۸۹) رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته ها ، ابزارهای سنجش) تهران ، نشر یسطرون
- ۳) سکاران، اوما، (۱۳۸۸)، روشهای تحقیق در مدیریت، محمد صائی، محمود شیرازی، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

- (۴) نادری و همکاران (۱۳۸۸): بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال، شماره ۱، پیاپی ۳۳، ص ۱۱۸-۱۰۳
- (۵) خاکی، غلام رضا (۱۳۷۶)، روش تحقیق در مدیریت، تهران، مرکز انتشارات علمی - دانشگاه آزاد

ب: منابع لاتین:

- Abu Tayah, Bandar Kareem. (2012). impact of organizational Justice on organizational citizenship behavior in government ministries in Jordan. Journal of Islamic University of economic and management studies, 20(2).
- Aljaradat. O. (2014). The Impact of & Hammouri. A & Ait Yassine, F Organizational Justice on the Behavior of Organizational Citizenship An Applied Study on the Employees of the Department of Income and Sales Tax in Jordan, Australian Journal of Business and Management Research, Vol.3 No.11, 12-29
- Rostami, N. A. (2014). Survey Relationship between & Allameh, S. M Organizational Justice and organizational Citizenship Behavior, International Journal of Management Academy, 2 (3): 1-8
- Arjmand, F. (2011) the Relationship Between the & Nojabae, S. S & Asgari, M. H Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior of the Employees, Middle-East Journal of Scientific Research, 10 (2): 141-148
- Wan Ahmad. W. (2015). The Impact of Organizational Justice on & Avang. R Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Education, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 6 No 5 S2, 674-678
- Kochaki Galdeyani F. (2013). Design a Fuzzy Model for Evalustion & Babaei, M. R of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior at the University, Elixir Human Resource Management, 60, 16307-16311
- Banerjee, S. (2013), A Study of Perceived Organizational Justice, & Banerjee, R Trust, and Organisational Citizenship Behavior, IOSR Journal of Business and Management, Vol. 12, 36-43

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL
پروپوزال

پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

دوره آموزشی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

دوره آموزشی

کارگاه آنلاین
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



ISI
Scopus

آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

دوره آموزشی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو