

# 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



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛  
شبکه های توجه گرافی  
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از  
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

## ارتباط عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان

مریم ملک، مهدی بای، شهرام علم

کارشناس ارشد جغرافیا دانشگاه آزاد سمنان

کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه علوم و تحقیقات واحد کرج

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرری

### چکیده

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. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پژوهش های انجام شده نشان می دهند که عدالت سازمانی<sup>۱</sup>، پیش بینی کننده برای بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً<sup>۲</sup> مورد توجه قرار گرفته است، رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> و حیطة های مختلف آن در کارکنان است. هدف کلی این پژوهش، ارتباط عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان می باشد. اهداف اختصاصی این پژوهش، تعیین عدالت سازمانی و مؤلفه های آن در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان و تعیین رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه های آن در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان می باشد. جامعه آماری را کارکنان شاغل در اداره ورزش و جوانان استان سمنان تشکیل می دهند. حجم جامعه آماری ۱۲۵ نفر بوده است (N=۱۲۵).

که با توجه به جدول کرجسی و مورگان و محاسبات آماری، حجم نمونه مدنظر ۸۳ نفر بدست آمد. لذا از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده و پس از تهیه و آماده شدن پرسشنامه ها با حضور در ادارات ورزش و جوانان استان سمنان، پرسشنامه ها بین کارکنان توزیع گردید. (N=۸۳)

کلید واژه ها: عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

### مقدمه

عدالت به عنوان بنیادی ترین خواسته بشر در هر سرزمین و اقلیمی، انگیزه ی جنبش های خرد و کلان بوده و هست که هر روز در گوشه و کنار دنیا شاهد و ناظر آن هستیم. دانشمندان عرصه های گوناگون علم نیز به واسطه همراهی با چنین جنبش هایی به پژوهش و تفحص در عدالت و نمودهای آن در محیط های گوناگون، از جمله محیط های کار توجه و علاقه نشان داده اند (آمبروز، ۲۰۰۷).

ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه ی کار جمعی دارد، زیرا احتمال نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دست آوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه ی کارکنان و تنزل روحیه ی تلاش و فعالیت می شود، بنابراین رعایت عدالت سازمانی رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. در سازمان های ورزشی مفهوم ارائه شده از اهمیت بالایی برخوردار است، رعایت عدالت به ویژه در برخی از رفتارهای مدیر برای کارکنان حائز اهمیت است مانند توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاء و انتصاب (ارتارک، ۲۰۰۷)<sup>۳</sup>.

از مهم ترین موضوعاتی که سازمان ها با آن مواجه هستند، چگونگی انگیزش کارکنان به این است که نقش و وظایف خود را به خوبی انجام دهد تا این اطمینان حاصل شود که سازمان اثر بخشی خود را حفظ خواهد کرد.

1 .Organization Justice

2. Organization Citizenship Behavior

3 .Erturk

در واقع مجموعه ای ویژه از رفتار کارکنان تاثیر قابل توجهی بر موفقیت سازمان دارد، بویژه رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که کارکنان برای سازمان انجام می دهند. این رفتارها، رفتار شهروندی سازمانی (OCB) نامید میشوند که رفتارهای کاری داوطلبانه ای هستند که به طور مستقیم و آشکار توسط شرح شغل و سیستم رسمی پاداش سازماندهی نشده اند و در مجموع عملکرد سازمان را بهبود می دهند (فات و تانگ، ۲۰۰۸).

## روش

پژوهش حاضر یک مطالعه زمینه ای از نوع همبستگی می باشد. بیشتر تحقیقات علمی به طور اختصاصی در صدد برقراری روابط بین متغیرها هستند. این پژوهش از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی قلمداد می شود. هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته ها برای حل مسائل موجود در سازمان و بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روشها، ابزارها، وسایل، تولیدات و ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی به تحقیق می پردازیم. این تحقیق کاربردی می باشد. حجم جامعه آماری ۱۲۵ نفر مشخص گردید که با توجه به جدول کرجسی و مورگان و محاسبات آماری، حجم نمونه مدنظر ۸۳ نفر بدست آمد. ابزار اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه می باشد. روشهای آماری مورد استفاده روشهای آماری توصیفی مانند محاسبه میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمرات، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیری، آزمون T مستقل، واریانس یکطرفه (ANOVA)، روش آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی، جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار کامپیوتری SPSS استفاده شده است. برای کلیه فرضیه ها سطح معنی داری  $\alpha = 0,05$  در نظر گرفته شده است.

## یافته های تحقیق

بین عدالت سازمانی و مؤلفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان رابطه وجود دارد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین عدالت سازمانی و مؤلفه های بدست آمده برای هر کارمند، و رفتار شهروندی سازمانی آنها، آزمون همبستگی پیرسون، با احتمال خطای  $0/05$  صورت پذیرفت. در این آزمون مقدار سطح معناداری بدست آمده برای عدالت سازمانی، رویه ای، توزیعی، تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی بترتیب برابر با  $0/001$ ،  $0/063$ ،  $0/002$  بوده است. از آنجا که مقدار سطح معناداری بدست آمده برای عدالت سازمانی، رویه ای و تعاملی کوچکتر از  $0/05$  می باشد، در نتیجه فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر رد میگردد و فرض  $H_1$  مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی قبول می گردد. همچنین با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای متغیر توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی  $0/063$  سطح معناداری و بزرگتر بودن آن از  $0/05$ ، در نتیجه فرض  $H_0$  مبنی بر نبود رابطه معنی دار بین دو متغیر، قبول میگردد.

## جدول ضرایب ساده عدالت سازمانی و مؤلفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان

متغیر	شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد نمونه
عدالت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	0.344	0.001	83
رویه ای	رفتار شهروندی سازمانی	0.276	0.011	83
توزیعی	رفتار شهروندی سازمانی	0.205	0.063	83
تعاملی	رفتار شهروندی سازمانی	0.333	0.002	83

همان طوری که در جدول مشاهده میشود بین عدالت سازمانی و دو مؤلفه ی آن (رویه ای و تعاملی) با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان رابطه معنی داری وجود ندارد و همچنین بین متغیر توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بین مؤلفه های عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان

رابطه چندگانه وجود دارد. برای آزمون فرضیه یاد شده، بین مولفه های عدالت سازمانی بدست آمده برای افراد در نمونه و رفتار شهروندی سازمانی آنها، رگرسیون خطی چندگانه، با احتمال خطای ۰/۰۵ برآزش گردید. در این آزمون مقدار سطح معناداری بدست آمده برای مولفه های رویه ای، توزیعی، تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۷۸۶، ۰/۳۰۸ و ۰/۰۴۴ بوده است. از آنجا که مقدار سطح معناداری های بدست آمده برای متغیر رویه ای و توزیعی، بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه فرض  $H_0$  مبنی بر معنی دار بودن ضریب رگرسیون برآزش شده، قبول می گردد و همچنین با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای متغیر تعاملی، فرض  $H_1$  مبنی بر معنی دار نبودن ضریب رگرسیون برآزش شده می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

برای مطالعه انگیزش رویکرد های مختلفی وجود دارد. یکی از این رویکرد ها که امروزه به آن توجه ویژه شده، نظریه عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی و مؤلفه های مختلف آن (عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی) پیش بینی کننده ی بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل، تعهد سازمانی و... با توجه به یافته ها بین عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی و مؤلفه های آن رابطه معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج گیپ و همکاران (۲۰۰۵)، پارک (۲۰۱۱)، نوروژی و همکاران (۲۰۱۱)، نجفی و همکاران (۲۰۱۱)، شکرکن و نعیمی (۱۳۸۳)، مطابقت دارد. نظریه برابری یک مدل انگیزشی است، که تلاش افراد را برای دست یابی به عدالت و انصاف در مبادله های اجتماعی و روابط بده و بستانی تشریح می کند. نظریه برابری بر اساس نظریه عدم تجانس شناختی ارائه شده است. افراد برای حفظ سازگاری میان باورهای شناختی و رفتارهایشان برانگیخته می شوند. رفتار عادلانه مدیر، رفتار شهروندی سازمانی را مورد تأثیر قرار می دهد و این موضوع موجب خودانگیختگی سازمانی در رفتار کارکنان می شود. رفتار شهروندی سازمانی اثرات مثبتی بر عملکرد و آزاد کردن منابع و در نتیجه استفاده از آنها برای اهداف سودمندی در جهت رسیدن به اهداف سازمان، افزایش ثبات در عملکرد سازمان که نشان دهنده تعهد کارکنان به سازمان است و در نهایت افزایش بهره وری همکاران و مدیریت می گردد. ارتباط مثبت و معنی دار سه بعد عدالت سازمانی (تعاملی، رویه ای و توزیعی) در سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ زیرا وجود یکی از ابعاد عدالت سازمانی موجب می شود کارکنان نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی نیز نظر مثبتی داشته باشند؛ و سایر ابعاد عدالت را نیز منصفانه تلقی نمایند که این خود منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی و ارائه رفتار فراتر از شرح شغل و بدون چشم داشت می شود. همان طور که در ادبیات تحقیق نیز بیان شد رفتار شهروندی سازمانی از مفاهیمی است که در نهایت موجب بهره وری بالاتر نیروی انسانی می گردد، که در نتیجه توجه به زیر ساخت ها و عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی مهم تلقی می شوند. در این راستا، نتایج تحقیق حاضر نشان داد که توجه و تأکید بر ابعاد عدالت سازمانی موجب می شود افراد ساختار سازمانی را بپذیرند و به قوانین و مقررات سازمانی احترام بگذارند و در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از منابع سازمانی فداکاری کنند و همچنین در اداره امور سازمان مشارکت فعال داشته باشند. در تبیین این نتیجه گیری باید گفت از آنجا که عدالت رویه ای بیشتر در ارتباط با سازمان و خط مشی های سازمانی است در حالی که عدالت تعاملی بیشتر با سرپرست مرتبط است، می توان انتظار داشت که به واسطه وجود عدالت تعاملی کارکنان با اعتماد به سرپرستان خود آن ها را عادل ارزیابی خواهند کرد و لذا به کار کردن در کنار آن ها تمایل بیشتری داشته و بدین ترتیب به سازمان مذکور تعهد بیشتری نشان خواهند داد. از طرف دیگر، رفتار شهروندی به سازمان رفتاری داوطلبانه است و بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و رویه ها و خط مشی های سازمان قرار دارد، به عبارت دیگر وقتی در سازمان ها با کارکنان به طور عادلانه رفتار می شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آن ها دارند در نتیجه میزان رفتار شهروندی سازمانی آن ها افزایش می یابد.

### منابع

رامین مهر و همکاران (۱۳۸۸)، «بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیست، صص ۷۹-۱۰۱.

نعیمی، عبدالزهرا و شکرکن، حسن (۱۳۸۵)، «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدرن سازمان

در یک سازمان صنعت در شهر اهواز»، مجله علوم تربیت و روان شناسی دانشگاه اهواز، دوره سوم، ال سیزدهم، صص ۷۹-۹۲.

Ambrose ,M ,.Hess ,R.L & ,.Ganesan ,S.(2007) .the relationship between justice and attitudes :An examination of justice effects on event and system related attitudes .Organizational Behavior ND Human Decision processes.21-36 ,(1)103.

Erturk ,A .(2007) .Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians .Journal of managmental psychology ,(3)22 .pp.257-270 .

Graham ,M .(2009).Organizational citizenship behavior in teaching :The consequences for teachers ,pupils and the school .International journal of educational management ,Vol ,23.No5.

Griffin ,E .(2010 ).The impact of Organizational justice on correctional staff .Journal of Criminal Justice, Vol ,31 .pp.155-168 .

Noruzi,A,.Shatery,K,.Rezazadeh,A,.Hatami,L.2011,.The relationship between Organizational justice and organizational citizenship behavior :The mediating role of perceived organizational support .Indian Journal of Science and Technology ,(7) 4.July ,pp842-847.

Toll, M,K. An examination of relationships between perceived procedural and distributive justice ,job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior .Master of Sience Thesis .Emporia state University.2006 .

# 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



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛  
شبکه های توجه گرافی  
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از  
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی