Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 2/ No. 1/ Spring 2015
Page: 64-80

Study of relationship between organizational justice and employees' personality with organizational citizenship behavior at Kurdistan University of Medical Science

M. Jahanbin[1], M. Irandoost[2]*, B. Kandaie[3], M. Zareai[4]

1.MA in executive management, Kurdistan University of Medical Science, Sanandaj, Iran
2. Assistant professor and member of scientific board of Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
3. Development and human forces management of Kurdistan University of Medical Science, Sanandaj, Iran
4. MA in obstetrician, MPH fertility hygiene, Kurdistan University of Medical Science research expert, Sanandaj, Iran

Abstract:

Introduction: Citizenship behavior is a new implication in management which has various individual and organizational impacts. Identification of this behavior and its development solutions play a significant role in improving organizational activities. It is referred to as voluntary and optional behaviors not included in official tasks but performed by the staff leading to effective improvement of duties.

Objective: the main aim of this study is to define relationship between organizational justice and staff's behavior with organizational citizenship behavior at Kurdistan Medical Science University.

Method: In this study, methodology was analytical-description. To choose the statistical sample we used random classification with and to collect the data we used Padsakof standard questionnaire based on Organ model to evaluate the citizenship behavior according to five dimensions and Niehoof and Morman standard questionnaire to measure justice by three dimensions, and Casta and McCray standard questionnaire to evaluate the personality by five dimensions. In total, 167 questionnaires were collected.

Results: Results of this study indicated that there is not a significant relationship between distributional justice and organizational citizenship behavior ($p=0.255$). While there is a significant relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior ($p<0.001$). Similarly, there is not a significant relationship between psychopathy and organizational citizenship behavior ($p=0.059$), but there is a significant relationship between adoption of experience and organizational citizenship behavior ($p<0.001$).

Key word: Organizational justice, Personality, Citizenship Behavior, Procedural justice, Adoption, Experience

مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت
سال دوم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴
صفحات: ۸۰-۶۴

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی‌کردستان

منیره جهانبین[۱]، منصور ایراندوست[۲*]، بهرام کندایی[۳]، مژده زارعی[۴]
۱- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.
۲- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ایران.
۳- مدیر توسعه و نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.
۴- کارشناس ارشد مامایی، MPH بهداشت باروری، کارشناس پژوهش دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.

چکیده
مقدمه: رفتار شهروندی از جمله مفاهیم نوین مدیریتی است که تاثیرات فردی و سازمانی متعدد دارد شناخت وضعیت این نوع رفتار و راهکارهای توسعه آن در بهبود فعالیت‌های سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند و به رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند ولی با این وجود توسط ایشان انجام و باعث بهبود موثر وظایف می‌شود، اطلاق می‌گردد.
هدف: هدف اصلی تحقیق تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان بوده است.
روش: نوع مطالعه این پژوهش توصیفی تحلیلی است که جهت انتخاب نمونه‌های آماری از روش طبقه‌بندی تصادفی استفاده شده است و جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد پادساکف (۱۹۹۰) به استناد مدل ارگان جهت سنجش رفتار شهروندی در قالب ۵ بعد و پرسشنامه استاندارد نیهوف مورمن (۱۹۹۳) جهت سنجش عدالت با ۳ بعد و پرسشنامه استاندارد کاستا و مککری (۲۰۰۳) برای سنجش شخصیت با ۵ بعد استفاده شده است. تعداد نمونه‌ها ۱۶۷ پرسشنامه بوده است .
یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود نداشته است. P=۰/۲۵۵ ولی بین عدالت رویه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود داشته است.P<۰/۰۰۱ می‌باشد. همچنین بین روان رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود نداشته است P=۰/۰۵۹ ولی بین پذیرش تجربه با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی دار وجود داشته است. P<۰/۰۰۱
کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، شخصیت، رفتار شهروندی، عدالت رویه‌ای، پذیرش تجربه، دانشگاه علوم پزشکی.

مقدمه

بطور کلی رفتار شهروندی سازمانی یک رفتار مفید و

ارزشمند می‌باشد که توسط افراد به صورت داوطلبانه و دلخواه انجام می‌شود. به عبارتی ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال تشخیص، بررسی و ارزیابی رفتارهای فرانقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت داشته و رفتارهایآن‌ها سبب ارتقای اثربخشی سازمانی می‌شود (کاسترو[1]، ۲۰۰۴).

اما در نظام دموکراتیک مناسبات قابل اطمینان‌تری میان مردم وجود دارد و توجه به شهروندان در این نظام رو به افزایش است و رفتار آنها می‌توانند بسیار با اهمیت تلقی شود (گرینبرگ[2]، ۱۹۹۳). پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشانگر آن است که عواملی چون شایسته سالاری،مردم سالاری،تخصیص فرصت‌های برابر شغلی،وجود رفاه اجتماعی،رعایت شخصیت و عدالتمی‌توانند بر ارتقا رفتار شهروندی سازمانی تأثیر داشته باشد (توره، ۱۳۸۵). نظرات مربوط به عدالت با پیشرفت جامعه بشری ارتقا یافته و دامنه آن از نظرات فلاسفه و ادیان به حوزه تحقیقات تجربی کشیده شده است چگونگی تعاملات افراد در سازمان‌ها ممکن است بر احساسات، نگرش‌ها،باورها و رفتار کارکنان تاثیر داشته باشد (حسین زاده، ۱۳۸۷). رفتار عادلانه سازمان به طور کلی سبب افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۸). عدالت سازمانی با توجه به دگرگونی وپویایی محیط به عنوان یک حوزه مطالعاتی جدید اهمیت بسیاری پیدا کرده است و عدالت در سازمان نشان دهنده‌یمساوات و در نظر گرفتن رفتار اخلاقی در یک سازمان می‌باشد و انعکاس عدالت در رفتار مدیران سبب می‌شود تا شرایط خوبی ایجاد شود (حسینی تبار، ۱۳۹۰). مدیران خواهان کارکنانی هستند که وظایف اداری خود را بیش از حد مورد انتظار انجام می‌دهند که این‌ها جزء وظایف رسمی شغل‌شان نیست، چنین رفتارهایی بر اساس خود واقعیت شکل نگرفته است بلکه بر اساس ادراک از واقعیت شکل می‌گیردپس شناسایی ابعاد شخصیتی افراد و نقشی که آنها می‌توانند در ارتقای رفتار شهروندی داشته باشند اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد (افجه، ۱۳۸۵). پس نیروی انسانی مهم‌ترین منبع سازمانی است که به سبب تلاش و همت آنان اهداف سازمانی محقق می‌شودچرا که سازمان یک سیستم اجتماعی است که تداوم و پایداری آن به وجود پیوندی مستحکم بین عناصر تشکیل دهنده وافرادوابسته است (قاسمی، ۱۳۸۲). درک بی‌عدالتی مسبب اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی است زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد پایداری و حیات جریان توسعه در سازمان رعایت عدالت است (مقیمی، ۱۳۸۴). با عنایت به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی کشورهای مترقی اقداماتی در زمینه افزایش وفاداری و رضایت کارکنان به منظور بالا بردن اثربخشی عملکرد و موفقیت سازمان انجام داده اند (کورپانزانو[3]،

1. Castro
2 . Greenberg
3 . Corpanzano

۲۰۰۷). اهمیت مدیریت رفتار سازمانی از آنجا آشکار می‌شود که می‌توان با تشخیص تفاوت‌های شخصیتی و انطباق آنها با هر یک از رشته‌های کاری متناسب موجبات ارتقا عملکرد فرد و در نهایت تحقق اهداف سازمانی را فراهم آورد (کلکویت[1]، ۲۰۰۶). و در مجموع درک تفاوت‌های شخصیتی برای مدیران در فرایند انتخاب بسیار مهم بوده و برای ایجاد عملکردهای بهتر باید مورد توجه قرار گیرد (کاستا و مک کری[2]، ۲۰۰۳).

اکثر تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتار شهروندی در کشورهای خارجی با فرهنگ خاص بوده و لزوم انجام این تحقیق‌ها در سازمان‌های داخلی با فرهنگ ملی دلیلی بر ضرورت انجام این پژوهش بوده است که عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان به عنوان متغیری مستقل و رفتار شهروندی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و موضوع خاص با توجه به عدم انجام این تحقیق در این دانشگاه، نوآوری‌های لازم را دارا بوده و سعی در استفاده از نتایج حاصل از تحقیق در دانشگاه را دارد.

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است و از نظر ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته همبستگی است از نظر زمانی نیز مقطعی است جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تشکیل می‌دهد که در سال ۱۳۹۳ تعداد آنها ۲۹۵ نفر می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۶۷ نفر تعیین شده است.

1 . Colquitt
2 . Costa & Mccrae

جدول ۱: جامعه و حجم نمونه به تفکیک طبقات

	هیات علمي (صف)	کارمندان ستاد	کل	نمونه آماري انتخاب شده
دانشکده پزشکي	۱۳۴	۳۰	۱۶۴	۸۹
دانشکده دندانپزشکي	۲۴	۶	۳۰	۱۴
دانشکده پرستاري	۲۹	۲۳	۵۲	۲۹
دانشکده بهداشت	۱۸	۱۲	۳۰	۲۵
دانشکده پیراپزشکي	۱۰	۸	۱۸	۱۰
کل			۲۹۵	۱۶۷

برای بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و پژوهش‌های اسنادی (کتاب، مقاله ومجلات) اشتفاده شده است ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه کتبی می‌باشد که جهت گردآوری اطلاعات مربوطه به رفتار شهروندی از پرسشنامه استاندارد پارساکف به استناد مدل ۵ بعدی ارگان مشتمل بر ۱۸ سؤال جهت سنجش بخش ابعاد نوع دوستی، فضیلت شهروندی، احترام و تکریم، جوانمردی استفاده شده است.

جهت گردآوری اطلاعات مربوط به عدالت از پرسشنامه استاندارد نیهوف مورمن مشتمل بر ۱۳ سؤال جهت سنجش ابعاد عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای و توزیعی و همچنین جهت گردآوری اطلاعات مربوط به شخصیت از پرسشنامه استاندارد کاستا و مککری مشتمل بر ۲۴ سؤال جهت سنجش ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، تطابق‌پذیری و پذیرش تجربه استفاده شده است. که با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق با امتیاز ۱ تا ۵ اختصاص داده شده است.

بخش اول پرسشنامه‌ها نیز به سؤالات جمعیت‌شناختی شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کاری، وضعیت تأهل، محل کار، رتبه شغلی، پرداخته است که تمامی این موارد به صورت فراوانی درصد فراوانی محاسبه شده اند.

در این مقاله، برای محاسبه پایایی سؤالات پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ برای ۳۰ نمونه پرسش‌نامه در قالب پیش‌آزمون استفاده شدکه پس از حساب کردن آلفای آن‌ها، سؤالاتی که پایایی را کاهش می‌دادند را اصلاح کردیم و بدین ترتیب پایایی پیش تست انجام‌شده است. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر، به معنای عدم پایداریتا مثبت یک، به معنای پایایی کامل است و هر چه مقدار به‌دست‌آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود. طبق قاعده تجربی، آلفا دستکم باید ۰/۷۰ باشد تا بتوان مقیاس را دارای پایایی به شمار آورد. پایایی کلی پرسش‌نامه، به روش آلفای کرونباخ برای متغیرهای شخصیت، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان در جدول زیر نشان داده‌شده است.

پایایی کلی هر سه متغیر شخصیت، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۶۸، ۰/۷۸، و ۰/۷۴و همچنین پایایی کلی هر سه متغیر برابر ۰/۷۶ است را نشان می‌دهد و اینکه پایایی در حد خوبی است.

جدول ۲: میزان پایایی شخصیت، عدالت‌سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات
شخصیت	۰/۶۸	۲۴
عدالت	۰/۷۸	۱۳
رفتار شهروندی	۰/۷۴	۱۸

برای سنجش روایی سازه طبق جدول (۳) از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است همچنین متوسط واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی مرکب (CR) طبق جدول (۴) نیز به تفکیک متغیرهای تحقیق محاسبه شده است همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی بارهای عاملی اعداد بالایی بوده و سطوح معنی‌داری نیز بیشتر از میزان استاندارد است. شاخص‌های برازش هر سه متغیر اصلی پژوهش نیز اعداد خوبی نشان می‌دهد.

جدول ۳: مدل درونی متغیرهای مستقل

سازه	شاخص	بار عاملی	سطع معنی‌داری
شخصیت	برون گرائی	۰,۹۳۳	۱۶,۳۱
	وظیفه شناسی	۰,۹۴۶	۲۱,۳۷
	تطابق پذیری	۰,۸۱۵	۱۷,۳۵
	روان رنجوری	۰,۹۳۲	۱۱,۰۵
	پذیرش تجربه	۰,۵۵۶	۲۲,۵۱
عدالت	توزیعی	۰,۷۶۹	۱۰,۰۵
	رویه ای	۰,۷۴۱	۳۶,۲۳
	مراوده ای	۰,۶۱۹	۴۱,۷۱

جدول ۴: شاخص های برازش متغیرهای تحقیق

شاخص	شخصیت	عدالت	رفتار شهروندی
AVE متوسط واریانس استخراج شده	۰/۵۵۵	۰/۸۱۹	۰/۵۴۸
CR پایایی مرکب	۰/۹۲۵	۰/۹۳۱	۰/۹۴۷

یافته‌ها

از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بخش نرمال بودن متغیرها استفاده شده است که با توجه به سطح معنی‌داری نرمال بودن و غیر نرمال بودن داده‌ها تعریف شده است و برای بخش متغیرهای نرمال از آزمون پارامتریک پیرسون و متغیرهای غیر نرمال از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شده است.

متغیرهای برون گرایی روان رنجوری، عدالت رویه‌ای تکریم، نوع دوستی، شخصیت، عدالت و رفتار شهروندی نرمال و متغیرهای وظیفه شناسی، تطابق پذیری، تجربه پذیری، عدالت توزیعی، عدالت مراوده ای، جوانمردی، فضیلت غیر نرمال بوده است.

نتایج آزمون فرضیات تحقیق به ترتیب ۲ فرضیه اصلی و ۸ فرضیه فرعی به ترتیب قید می‌گردد.

آزمون فرضیه اصلی اول

نتایج آزمون فرضیه اصلی اول در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۳۴۲) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه اصلی اول (رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون پیرسون		رفتارشهروندی‌سازمانی
عدالت‌سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۳۴۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه اصلی دوم

در این قسمت به آزمون فرضیه اصلی دوم پژوهش پرداخته می‌شود. برای سنجش و توصیف وضعیت دو فرضیه اصلی چون توزیع داده‌های متغیرهای اصلی نرمال بود، از آمار پارامتریک استفاده می‌شود و با آزمون پیرسون بررسی می شوند.

نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۶۲۸) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ-گویان بین شخصیت و رفتار

شهروندی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول۷: نتایج آزمون فرضیه اصلی دوم (رابطه بین شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی)

	آزمون پیرسون	رفتارشهروندی سازمانی
شخصیت	ضریب همبستگی	۰/۶۲۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی اول

نتایج آزمون فرضیه فرعی اول در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۲۵۵) و ضریب همبستگی (۰/۰۸۹) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تائید شده و H1 تأیید نمی‌شود. به‌عبارت‌دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد.

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه فرعی اول (رابطه بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی)

	آزمون اسپیرمن	رفتارشهروندی سازمانی
عدالت توزیعی	ضریب همبستگی	۰/۰۸۹
	سطح معناداری	۰/۲۵۵
	حجم نمونه	۱۶۷

۴-۶-۴- آزمون فرضیه فرعی دوم

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم درجدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۲۸۴) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان بین عدالت رویهای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۹: نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم (رابطه بین عدالت رویه ایی و رفتار شهروندی سازمانی)

	آزمون پیرسون	رفتارشهروندی سازمانی
عدالت رویهای	ضریب همبستگی	۰/۲۸۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی سوم

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۱۹) و ضریب همبستگی (۰/۱۸۱) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0

تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم (رابطه بین عدالت مراوده ایی و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن		رفتار شهروندی سازمانی
عدالتمراودهای	ضریب همبستگی	۰/۱۸۱
	سطح معناداری	۰/۰۱۹
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی چهارم

نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۸) و ضریب همبستگی (۰/۲۰۳) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان بین برون‌گرائی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱: نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم (رابطه بین برون‌گرائی و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون پیرسون		رفتار شهروندی سازمانی
برون گرائی	ضریب همبستگی	۰/۲۰۳
	سطح معناداری	(۰/۰۰۸)
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی پنجم

نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۲۴۴) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخگویان بین وظیفه شناسی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲: نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم (رابطه بین وظیفه شناسی و رفتار شهروندی سازمانی)

آزمون اسپیرمن		رفتارشهروندیسازمانی
وظیفه شناسی	ضریب همبستگی	۰/۲۴۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی ششم

نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۸) و ضریب همبستگی (۰/۲۰۶) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف

صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تأیید نشده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین تطابق پذیری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول۱۳: نتایج آزمون فرضیه فرعی ششم (رابطه بین تطابق پذیری و رفتار شهروندی سازمانی)

	آزمون اسپیرمن	رفتار شهروندی سازمانی
تطابق پذیری	ضریب همبستگی	۰/۲۰۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۸
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی هفتم

نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۵۹) و ضریب همبستگی (۰/۱۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 تائید شده و H1 تأیید نمی‌شود. به‌عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد.

جدول۱۴: نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم (رابطه بین روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی)

روان رنجوری و رفتا رشهروندی سازمانی آزمون پیرسون		رفتار شهروندی سازمانی
روان رنجوری	ضریب همبستگی	۰/۱۴۶۱
	سطح معناداری	۰/۰۵۹
	حجم نمونه	۱۶۷

آزمون فرضیه فرعی هشتم

نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۴۶۶) می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H0 رد شده و H1 تایید می‌شود. به‌عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۵: نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم (رابطه بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی سازمانی)

	آزمون اسپیرمن	رفتارشهروندیسازمانی
پذیرش تجربه	ضریب همبستگی	۰/۴۶۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۶۷

بحث

نتایج آزمون فرضیه اصلی اول

پرسش اصلی جهت شناسایی میزان رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید برای پاسخ دادن به این

پرسش، فرضیه اصلي با عنوان «بین عدالت سازماني با رفتار شهروندي سازماني رابطه معني داري وجود دارد» مطرح گرديد براي آزمون اين فرضيه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پيرسون استفاده گرديد. نتايج اين فرضيه حاكي از تاييد رابطه بين عدالت سازماني با رفتار شهروندي سازماني است. نتايج اين فرضيه با نتايج پژوهشگراني چون رضاييان، (۱۳۸۹)، حقيقي، (۱۳۸۸)، بخشی و رانی[1] (۲۰۰۹)، همسويي و مطابقت دارد. وقتي يك فرد به طور موثر در سازمان با او با عدالت رفتار رشود تعهدش درباره سازمان بيشتر شده و رفتار شهروندي موثرتر از خود بروز داده و براي تحقق اهداف سازمان تمام تلاش خود را انجام مي‌دهد زيرا آگاهي كامل دارد كه در مورد نحوه پاداش و ساير عوامل مرتبط با او با عدالت رفتار خواهد شد.(۱۳ و۱۴ و ۱۵)

نتايج آزمون فرضيه اصلي دوم

پرسش اصلي جهت شناسايي ميزان رابطه بين شخصيت كاركنان با رفتار شهروندي سازماني در دانشگاه علوم پزشكي كردستان مطرح گرديد. براي پاسخ دادن اين پرسش فرضيه اصلي با عنوان "بين شخصيت كاركنان با رفتار شهروندي سازماني رابطه معني داري وجوددارد" مطرح گرديد براي آزمون اين فرضيه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پيرسون استفاده گرديد. نتايج آزمون اين فرضيه حاكي از تاييد رابطه بين شخصيت كاركنان با رفتار شهروندي سازماني است و نتايج اين فرضيه با نتايج پژوهشگران چون هوسام ابوالانين[2] (۲۰۰۵)، بخشي و راني (۲۰۰۹)، اوكيديجی و همكاران[3] (۲۰۰۹)، قلي پور و همكاران (۱۳۸۶)، صادق‌پور (۱۳۹۱) مطابقت دارد سازمان‌هايی كه در آن افراد داراي شخصيت مطلوبي هستند رفتار شهروندي بهتر از خود بروز داده‌اند.(۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹)

نتايج آزمون فرضيه فرعي اول

پرسش فرعي اول جهت شناسايي ميزان رابطه بين عدالت توزيعي و رفتار شهروندي سازماني كاركنان دانشگاه علوم پزشكي كردستان مطرح گرديد و براي پاسخ دادن به اين پرسش فرضيه فرعي با عنوان "بين عدالت توزيعی و رفتار شهروندي سازماني كاركنان دانشگاه علوم پزشكي كردستان رابطه معني دارد وجود دارد مطرح گرديد. براي آزمون اين فرضيه با توجه به غيرنرمال بودن از آزمون اسپيرمن استفاده گرديد. نتايج اين فرضيه حاكي از عدم تاييد رابطه بين عدالت توزيعي و رفتار شهروندي است و نتايج اين فرضيه با نتايج تحقيقات محققاني چون وطن خواه (۱۳۹۲) و عباس زاده (۱۳۹۲) هم خواني دارد. (۲۰ و ۲۱).

نتايج آزمون فرضيه فرعي دوم

پرسش فرعي دوم جهت شناسايي ميزان رابطه بين عدالت رويه‌ای و رفتار شهروندي سازماني كاركنان دانشگاه علوم پزشكي كردستان

1 . Bakhshi & Rani

2 . Hossam abu Elanain

3 . Okediji

مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش فرضیه فرعی با عنوان "بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه معنی دار وجود دارد" مطرح گردید. بررسی آزمون این فرضیه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پیرسون استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود و تایید ارتباط بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقاتی چون کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۷)، فانی و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد. عدالت رویه‌ای باعث ارتقای کیفیت روابط میان مدیران وکارکنان گردیده و روابط قوی میان این دو عامل انگیزشی برای بروز رفتار شهروندی بهتر دارد (۲۲).

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم

پرسش فرعی سوم جهت شناسایی میزان رابطه بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این پرسش با عنوان "بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه معنی دار وجود دارد" مطرح گردید برای آزمون این فرضیه با توجه به غیرنرمال بودن داده از آزمون اسپیرمن استفاده گردید و نتایج آزمون این فرضیه حاکی از وجود و تایید ارتباط بین عدالت مراوده‌ای و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و نتایج این تحقیقات با تحقیقاتی محققانی چون کروپانزانو و همکاران، (۲۰۰۷). و رضاییان (۱۳۸۸)، مطابقت دارد. رعایت عدالت مراوده‌ای در سازمان باعث ارتقا رفتار شهروندی نیز خواهد بود (۲۳).

نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم

پرسش فرعی چهارم جهت شناسایی میزان رابطه بین برون گرایی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان مطرح گردید و برای پاسخ دادن به این فرضیه فرعی با عنوان "بین برون گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد" مطرح گردید. برای آزمون این فرضیه با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون این فرضیه حاکی از تایید رابطه بین برون گرایی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات محققانی چون قلی‌پور و همکاران، (۱۳۸۶)، فرجی (۱۳۹۰)، تقریباً همسو است.

افراد یا ویژگی‌های شخصیتی برون گرایی از طریق دخالت در فرایندهای شناختی عاطفی تصمیم‌گیری رفتاری نفوذ خود را برای بازداری کارکنان از بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی بکار می‌گیرند و می‌توانند بطور مستقیم به واسطه نفوذ و تسلط گسترده در سطح روانشناختی انسان‌ها دارند بر رفتارها و حتی ادراکات آنها تأثیر بگذارند و باعث تشویق جهت بروز رفتار شهروندی مطلوب باشند (۲۴).

نتایج آزمون فرضیه فرعي پنجم

پرسش فرعي پنجم جهت شناسايي ميزان رابطه بين وظيفه شناسي و رفتار شهروندي سازماني مطرح گرديد و براي پاسخ دادن به اين پرسش با عنوان "بين وظيفه شناسي و رفتار شهروندي سازماني رابطه وجود دارد" مطرح گرديد براي آزمون اين فرضيه با توجه به غيرنرمال بودن داده از آزمون اسپيرمن استفاده گرديد و نتايج آزمون اين فرضيه حاكي از وجود و تاييد رابطه بين وظيفه شناسي و رفتار شهروندي سازماني مي‌باشد و نتايج اين آزمون با نتيجه تحقيقات گل‌پرور (۱۳۹۰) و عالميان (۱۳۹۱)، هم سو است (۲۵ و ۲۶).

نتايج آزمون فرضيه فرعي ششم

پرسش فرعي ششم جهت شناسايي ميزان رابطه بين تطابق‌پذيری و رفتار شهروندي سازماني مطرح گرديد و براي پاسخ دادن به اين پرسش فرضيه فرعي با عنوان "بين تطابق‌پذيری و رفتار شهروندي سازماني رابطه وجود دارد" مطرح گرديد با توجه به غيرنرمال بودن داده از آزمون اسپيرمن استفاده گرديد و نتايج آزمون اين فرضيه حاكي از وجود تاييد رابطه بين تطابق‌پذيری و رفتار شهروندي سازماني مي‌باشد و نتايج اين آزمون با نتيجه تحقيقات محققاني چون بخشي و راني (۲۰۰۹)، عالميان (۱۳۹۱) هم سويي كامل دارد.

نتايج آزمون فرضيه فرعي هفتم

پرسش فرعي هفتم جهت شناسايي ميزان رابطه روان رنجوري و رفتار شهروندي سازماني مطرح گرديد و براي پاسخ دادن به اين پرسش فرضيه فرعي با عنوان "بين روان رنجوري و رفتار شهروندي سازماني رابطه وجود دارد" مطرح گرديد با توجه به نرمال بودن داده از آزمون پيرسون استفاده گرديد و نتايج آزمون اين فرضيه حاكي از عدم تاييد رابطه بين روان رنجوري و رفتار شهروندي سازماني مي‌باشد و نتايج اين آزمون با نتيجه تحقيقات محققاني چون بخشي وراني (۲۰۰۹)، صادق‌پور (۱۳۹۱) هم‌سويي كامل دارد.

نتايج آزمون فرضيه فرعي هشتم

پرسش فرعي هشتم جهت شناسايي رابطه بين پذيرش تجربه و رفتار شهروندي سازماني مطرح گرديد و براي پاسخ دادن به اين پرسش فرضيه فرعي با عنوان " بين پذيرش تجربه و رفتار شهروندي سازماني رابطه وجود دارد" مطرح گرديد با توجه به غيرنرمال بودن داده از آزمون اسپيرمن استفاده گرديد و نتايج آزمون اين فرضيه حاكي از تاييد رابطه بين پذيرش تجربه و رفتار شهروندي سازماني مي‌باشد و نتايج اين آزمون با نتيجه تحقيقات محققاني چون حسيني‌تبار (۱۳۹۰)، صادق‌پور (۱۳۹۱) هم خواني داشته وآنها نيز درتحقيقات خود به رابطه مستقيم بين پذيرش تجربه و رفتار شهروندي پي برده اند.

پيشنهادهاي پژوهش

دراين بخش با توجه به فرضيات اصلي پيشنهادهايي مطرح شده است. نتايج بدست

آمده از تحقیق مبین این مطلب است که بین عدالت سازماني و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندي سازماني رابطه وجود دارد از این رو مدیران و سرپرستان سازمانها با شناسایي عوامل تأثیر گذار بر بروز رفتارهاي شهروندي در میان کارکنان و همچنین تلاش مضاعف در راستاي ارتقاي شخصیت کارکنان مي‌توانند گامهاي موثري را در راستاي نیل به اهداف متعالي سازمان برداشته و از آسیب پذیري سازمان جلوگیري بعمل آورند. ایجاد جو عدالت محور از وظایف اساسي مدیران سازمان‌هاست زیرا چنین جوي ارتباط بالایي با معیارهاي اثربخشي سازمان دارد. ماهیت و شخصیت وجودي سالم سازماني تاثیرات زیادي بر رفتارهاي اعمال و واکنش‌هاي کارکنان مي‌گذارد از آنجایي که کارکنان در صورتي رفتار شهروندي از خود بروزمي دهند که احساس کنند عدالت در سازمان رعایت مي‌شود تنها در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت و دشمني را با دوستي و تندخویي را با ملایمت جواب مي‌دهند و در عین حال نظر خود را بروز مي‌دهند در نتیجه این ابراز در سازماني رخ مي‌دهد که کارکنان آن داراي شخصیت سالم هستند و با این مقدمه پیشنهادهاي زیر ارائه مي‌گردد:

تقویت رفتار شهروندی سازمانی مانند هر رفتار دیگری که از افراد سر می‌زند نیاز به ترغیب و تشویق دارد و یکی از مواردی که می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد سیاست‌ها و اقدامات سازمانی است مدیران سازمان باید با وضع ریاست‌ها و راهبردهای مناسب در جهت شکوفاتر شدن رفتار شهروندی در سازمان تلاش کنند در همین راستا می‌توان چند مورد از این اقدامات را که برای ارتقا و ترغیب رفتار شهروندی مناسب‌اند انجام داد، از جمله:

۱) گزینش و استخدام که سازمان‌ها باید فرایندهای جذب و استخدام نیروهای خود را طوری طراحی کنند که افرادی با رفتار شهروندی مترقی جذب سازمان شوند و در انجام مصاحبه‌ها باید بیشتر به بررسی رفتارهای همکارانه و گروهی توجه شود. در فرایندهای گزینش و استخدام به این نکته توجه کرد که رفتارهای شهروندی نباید جایگزین عملکردهای سنتی شغل شوند.

۲) آموزش و توسعه: سازمان‌ها می‌توانند با اجرای طرح‌های آموزشی برای کارکنان فعلی سازمان به ایجاد رفتارهای شهروندی مفید و سازنده بپردازند و یکی دیگر از روش‌های اجرای برنامه‌های آموزشی، برنامه‌های توسعه است که مستقیماً با ایجاد رفتار شهروندی ارتباط دارد.

۳) ارزیابی عملکرد و میزن خدمات: سازمان‌ها با ایجاد سیستم‌هایی منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند.

۴) سیستم‌های غیر رسمی: توسعه مکانیسم‌های غیر رسمی مانند فرهنگ مشارکتی برای تقویت رفتار شهروندی در محیط کار رکن اساسی و محوری دارد.

راهکارهای ارتقاء عدالت در سازمان

برای ارتقای ادراک کارکنان از رعایت عدالت در سازمان مدیران باید به هر ۳ بعد عدالت یعنی پیامدهایی که تخصیص می‌یابند، رویه‌هایی که از طریق آن این پیامدها تخصیص یافته و تعاملاتشان با کارکنان توجه نمایند ممکن استمدیر فکر کند که اعمال او منصفانه و عادلانه است در حالی که کارکنان چنین احساسی را نداشته باشند پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که رویه‌های استخدامی و سیستم گزینشی، نظام پاداش‌دهی و مبنای تعلق پاداش به افراد، چگونگی حل و فصل تعارضات سازمانی، مدیریت کوچک‌سازی و مهم‌تر چگونگی ارزیابی عملکرد در سازمان از جمله مهمترین خاستگاه‌های ادراک عدالت و بی‌عدالتی در افراد می‌باشند.

بحثی که الآن در سازمان‌ها با آن مواجه هستیم بحث مدیریت کوچک‌سازی و تعدیل نیرو می‌باشد که یکی از بدترین موقعیت‌هایی است که مدیران بخصوص مدیران منابع انسانی با آن مواجه می‌شوند تعدیل نیروی انسانی و کوچک‌سازی سازمان از طریق اخراج برخی از کارکنان می‌باشد اخراج کارکنان داروی مهلکی برای درمان مشکلات سازمان است اگرچه تعدیل نیرو یک راه حل استراتژیک برای کاهش در هزینه‌های سازمان می‌باشد اما در صورت اجرای نادرست هزینه‌های آن بیش از مزایای آن خواهد شد قربانیان تعدیل نیرو احساس بی‌عدالتی می‌کنند و ممکن است مسأله به محاکم قضایی کشیده و بر سازمان مشکلات و هزینه‌هایی را تحمیل نمایند.

بطور خلاصه تعدیل نیرو و ادراک بی‌عدالتی در دو جهت به سازمان آسیب می‌رساند ۱) کشاندن موضوع به محاکم قانونی و قضایی و ۲) تقویت احساس گناه در کارکنان باقیمانده که باعث افت عملکرد می‌شود.

- اصلاح سیستم‌ها با جبران خدمات و پاداش‌ها از طریق ارایه معیارهاي صریح و روشن درخصوص پرداخت‌ها، تشویق رقابت‌هاي مفید، در نظر گرفتن رعایت اصول اخلاقي در پرداخت‌ها و رعایت بهداشت و ثبات در ارزیابي عملکرد و سیستم پاداش و تنبیهات و درك و تمجید از کار خوب کارکنان بوسیله مدیران.
- رعایت عدالت در وضع و اجراي قوانین براي ایجاد تعهد و وفاداري کارکنان، کاهش رفتارهاي تلافي جویانه، جلوگیري از نادیده گرفتن قوانین از سوي کارکنان.
- رعایت جو اخلاقي و مبتني بر اعتماد و پرورش احساس تعلق و تعهد در کارکنان.
- اقدام به اصلاح بعضي از آیین نامه‌ها بر مبناي عدالت سازماني .
- سازمانها با ایجاد فضاي عادلانه سازماني و انصاف در رویه‌هاي سازماني خود مي‌توانند جو سازمان را به جوي مناسب تبدیل کنند و از اثرات آن در کاهش مشکلات سازمان و افزایش بهره وري آن استفاده نمایند.
- با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازماني در تبیین و پیش بیني رفتار شهروندي سازماني که هم تحقیقات خارج وهم داخل کشور بر آن صحه مي‌گذارد پیشنهاد مي‌شود

افزایش رفتار شهروندي سازماني كاركنان دوره‌هاي آموزشي كافي و مناسب جهت آشنا شدن مديران با اصول و مباني عدالت سازماني و نحوه بكارگيري آن برگزار شود و در عين حال مديران تشويق شوند تا در تعامل با زيردستان خود عملاً از اصول و يافته‌هاي نظريه عدالت سازماني استفاده كنند.

• براي آنكه سازمانها در جهت ايجاد رفتار شهروندي سازماني حركت كنند بايد گام به گام حركت كرد چون فرايند رفتار شهروندي سازماني يك روزه نيست كه بتوان مانند يك تكنولوژي جديد به سرعت آن را وارد سازمان كرد بلكه فرايندي زمان بر و مداوم است.

• مديران بايستي اطلاعات خود را در مورد شيوه‌هاي نوين و اثربخشي مديريت به روز نمايند و نسبت به مسايل و مشكلات و شكايات كاركنان قضاوت واقع بينانه و درست ارايه نمايند و مهارت‌هاي خود را به منظور تصميم گيريهاي اثربخش حل مشكلات تقويت نمايند.

• در بحث شخصيت با توجه به اينكه بين برون گرايي و رفتار شهروندي رابطه معني داري وجود دارد لذا پيشنهاد مي‌گردد سازمانها در جذب و بكارگيري افراد با ويژگي‌هاي برون گرايي تلاش نمايند.

• با توجه به رابطه مثبت ومعني دار بين وظيفه شناسي و رفتار شهروندي توصيه مي‌گردد با توجه به اينكه اين ويژگي شخصيتي باعث مي‌شود تا افراد وظيفه شناس چون در كنترل تمايلات و واكنش‌هاي آني بدون توجه به عواقب رواني و اجتماعي آنها خوب عمل كرده و اغلب از رفتارهاي غير اخلاقي به دليل تبعات رواني و هيجاني آنها اجتناب مي‌كنند در سازمان‌ها به كار گمارده شوند چون نقش بسزايي در بروز رفتار شهروندي خواهند داشت.

• با توجه به رابطه معني دار بين پذيرش تجربه و رفتار شهروندي به مديران پيشنهاد مي‌گردد تا به كاركنان خود اجازه دهند تا از تجارب ساير سازمانها در پيشبرد فعاليتها و اهداف خود آزادانه استفاده نمايند و آنها را مجبور به اجراي روشها و رويكردهاي كليشه‌اي و هميشگي ننمايند.

• برگزاري كارگاهها و جلسه‌هاي مشاوره‌اي شغلي در مورد كاركنان ناخشنود در سازمان.

• با توجه به عدم ارتباط بين عدالت توزيعی و رفتار شهروندی، باید مدیریان نسبت به مسایل دیگری غیر از مسایل عادی توجه داشته باشند و از توجه به مسائل معنوی غافل نباشند.

نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تحقیق مبین این مطلب است که بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد از این رو مدیران و سرپرستان سازمان‌ها با شناسایی عوامل تاثیرگذار بر بروز رفتار شهروندی در میان کارکنان و همچنین تلاش مضاعف در راستای ارتقای شخصیت کارکنان می‌توانند گام‌های موثری را در راستای نیل به اهداف متعالی سازمان برداشته و از آسیب‌پذیری سازمان جلوگیری به عمل آورند ایجاد جو

عدالت‌محور از وظایف اساسی مدیران سازمان‌ها است زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد ماهیت و شخصیت وجودی سالم سازمانی تاثیر زیادی بر رفتارها و اعمال و واکنش‌های کارکنان می‌گذارد از آنجایی که کارکنان در صورتی رفتار شهروندی از خود بروز می‌دهند که احساس کنند عدالت در سازمان آنها رعایت شود تنها در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت، دشمنی را با دوستی، و تندخویی را با ملایمت جواب می‌دهند و در عین حال نظر خود را بروز می‌دهند و در نتیجه این ابراز در سازمانی رخ می‌دهد که کارکنان آن دارای شخصیت سالم هستند رعایت جو اخلاقی مبتنی بر اعتماد و پرورش احساس تعلق و تعهد در کارکنان و همچنین اصلاح بعضی از آیین‌نامه‌ها بر مبنای عدالت سازمانی از وظایف اصلی مدیران است و با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی در تبیین و پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی که هم تحقیقات خارج و هم داخل کشور بر آن صحه می‌گذارند باید جهت افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دوره‌های آموزش کافی و مناسب جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه بکارگیری آن برگزار گردد و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیردستان عملاً از اصول و یافته‌های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند. بخشی که الان سازمان‌ها با آن مواجه هستند بحث مدیریت کوچک‌سازی و تعدیل نیرو می‌باشد که یکی از بدترین موقعیت‌هایی است که مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی با آن مواجه هستند تعدیل نیروی انسانی و کوچک‌سازی اگرچه یک راه‌حل استراتژیک برای کاهش هزینه‌های سازمان می‌باشد اما بدترین و مهلکترین دارو برای درمان مشکلات سازمان است زیرا قربانیان تعدیل نیرو احساس بی‌عدالتی می‌کنند که ممکن است مسأله به محاکم قضایی کشیده شود و احساس گناه در کارکنان باقیمانده باعث افت عملکرد گردد. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فضای عادلانه سازمانی و انصاف در رویه‌های سازمانی جو سازمان را به جوی مناسب تبدیل کنند زیرا که عدالت رویه‌ای ارتباط بسیار قوی با افزایش رفتار شهروندی دارد. با توجه به رابطه معنی‌دار بین برون‌گرایی و رفتار شهروندی، مدیران سازمان‌ها باید در جذب و به کارگیری افراد با ویژگی‌های برون‌گرایی که خونگرم-مهربان و دارای نگرشی مثبت هستند، همت داشته باشند. با توجه به رابطه معنی‌دار بین وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی مدیران سازمان‌ها باید در جذب افراد با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی چون در کنترل تمایلات و واکنش‌های عالی خوب عمل می‌کنند و از رفتارهای غیر اخلاقی اجتناب می‌کنند، کوشا باشند.

با توجه به رابطه مثبت و معنی‌دار قوی بین پذیرش تجربه و رفتار شهروندی به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود تا به کارکنان خود اجازه بدهند تا از تجارب سایر سازمان‌ها در پیشبرد فعالیت‌ها و اهداف خود

آزادانه استفاده نمایند و از این افراد در مشاغلی که نیاز به نوآوری و ابتکار دارد استفاده نماید و همچنین با توجه به عدم ارتباط معنی‌دار بین روان رنجوری و رفتار شهروندی مدیران سازمان‌ها باید سعی کنند تا کارگاه‌های شغلی و مشاوره‌ای جهت کارکنان ناخشنود و دارای نگرش منفی در سازمان برگزار نمایند. با توجه به عدم ارتباط مثبت و معنی‌دار بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی مدیران سازمان‌ها باید دقت داشته باشند تا علاوه بر مسایل مادی، دیدگاه خود را نسبت به مسایل غیر مادی نیز تقویت نمایند و از توجه به مسائل معنوی غافل نباشند.

تشکر و قدردانی

در پایان شایسته است از زحمات ارزشمند جناب آقای دکتر ایراندوست، آقای دکتر کندایی و سرکار خانم زارعی که نهایت همکاری را در تهیه مقاله با اینجانب داشته‌اند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشم و از حمایت‌های مالی دانشگاه علوم پزشکی کردستان نیز سپاسگزارم.

References:

1. Castro & Armario and Ruiz (2004), the **"influence of employee organizational citizenship behavior customer loyality"**, international journal of service Industry management, vol. 15, PP, 27-53.

2. Greenberg (1993), **"the social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational Justice"**, in cropanzano, r. (ed), Justice in the workplace: approaching in fairness in human resource management.

3. Ture, Naser, (1385). "To Recognize citizenship Behavior and Examine its Relationship with organizational performance", A Submitted Thesis in M.a.Ghom Pardis.

4. Hossein-zade and Naseri, Mohsen (1387), " organizational Justice", Tadbir Mountly, 18th year, No.19.

5. Rezaian, Ali (1388). "Justice Expectancy and Justice in organization", Progressive organizational behaviors, 1th edition, Smet press, Tehran.

6. Hosseini Tabar(1390). The Examine the character Impact Justice and organizational citizenship Behavior and organizational Health and welfare (A case Study; Public Management Educational center)", P.N.U Thesis, Tehran Branch.

7. Afjeh, Ali- Akbar (1385). "Theoric and Philosophical Basis of Leadership and organizational Behavior", 3th edition, Tehran. Smet Press.

8. Ghasemi, Behruz (1382) "organizational Behavior Theories" Heiat Press, 1th edition Tehran.

9. Moghimi, Mohammad (1384) "organizational citizenship Behavior from practice Theory; Management Dictionary, No. 11, 19-48.

10. Corpanzano Russell, Bowen David E, Gilliland Stephan w (2007). **"The management of organizational Justice"** Acedemy of management Perspective.

11. Colquitt, J, A. and Scot, B.A. (2006), **"Justics and personality: using intergrative theories to drive"** moderators of justice effects, organizational Behavior and Human Decision process. 100, 110-127.

12. Mc crae, R. R, & costa. (۲۰۰۳). **"Validation of the five factor model across instruments an observers"**. Journal of personality.

13. Rezaian, Ali. Mirzadeh, Leila (1389) "The impact of Staff Belief from organizational Justice on organizational citizenship Behavior Ethics in Science and Technology 5th edition No. 1, 2.

14. Haghighi, Mohammad Ali et al (1388) "The Impact of organizational Otizenship Behavior, Journal of organizational culture Management", No. 20, p.97-102.

15. Bakhshi, A: K. Kumar & E, Rami (2009), organizational Justice perception as predictor of Job Satisfaction and and organizational commitment, Int, J, Business and management, 4 (9): 145-154

16. Hossam Abu Elanain (2007), Relationship between Personality and organizational citizenship behavior, international Review of Business Research papers, 31-43.

17. Okediji, P.A. Esin, K.B. Sami, O.O, umoh (2009), the influence of personality characteristics and gender on organizational citizenship Behavior (OCB), Global Journal of Social Sconces, 8.2: 69-76.

18. Qholipour A, (20007), Management of organizational behavior, 1st edition, Tehran, Samt Publication.

19. Sadeghpour F, (2012), Relationship between personality and organizational citizenship behavior, Tehran Payame Noor University thesis.

20. Vatankhah S, (2013), Relationship between organizational justice and citizenship behavior at Tehran Medical Science University hospitals, paramedical faculty Magazine of Tehran Medical Science University, 7th edition, no.6.

21. Abbaszadeh MJ, (2013), Explanation of relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior at Allameh Entetamiamin University, Entetami management Periodical, 134-108.

22. Fani AA, et al. (2013), Impact of organizational justice on organizational citizenship behavior, role of organizational healthy personality, Management research Magazine in Iran, 17th edition. no.1.

23. Rezaian, A, (2009), Expectation of justice and justice in organization, 1st edition, Samt publication, Tehran.

24. Faraji B, Ahmadi, F, (2011), Impact of individuals' personality features on improving organizational citizenship behavior, Taavon Magazine, 22nd year, no.8.

25. Golparvar M, et al. (2011), role of five important factors in relationship between unperceived organizational justice and anti-production behaviors, Esfahan Islamic Azad University.

26. Alamyan V, et al. (2012), Relationship between personality and organizational citizenship behavior, State organizations management periodical, 1st year, no.1